

**EVALUACION DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA PLANTA DE
ALCOHOL CARBURANTE DEL INGENIO PROVIDENCIA S.A.**

JOSE EDIER ARTEAGA PANTOJA

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD DE INGENIERÍA
DEPARTAMENTO DE SISTEMAS DE PRODUCCION
PROGRAMA INGENIERIA INDUSTRIAL
SANTIAGO DE CALI
2006**

**EVALUACION DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE LA PLANTA DE
ALCOHOL CARBURANTE DEL INGENIO PROVIDENCIA S.A.**

JOSE EDIER ARTEAGA PANTOJA

Pasantía para optar el título de Ingeniero Industrial

**Director
MARIO ALZATE CARDONA
Ingeniero Industrial**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE
FACULTAD DE INGENIERÍA
DEPARTAMENTO DE SISTEMAS DE PRODUCCIÓN
PROGRAMA INGENIERIA INDUSTRIAL
SANTIAGO DE CALI
2006**

Nota de aceptación:

Aprobado por el Comité de Grado en cumplimiento con los requisitos exigidos por la Universidad Autónoma de Occidente para optar el título de Ingeniero Industrial.

Ing. MARIA EUGENIA TORRES
Jurado

Santiago de Cali, 22 de Diciembre de 2006

A Dios, a mi padre, a mi madre y todos los que lograron darme todo el apoyo incondicional para ser posible todo lo que soy ahora, porque la esencia de la grandeza radica en la capacidad de optar por la propia realización personal y el amor que empeñes en lo que sueñas.

Jose Edier Arteaga Pantoja.

AGRADECIMIENTOS

Gustavo García, Jefe de Aseguramiento de Calidad, por su colaboración y respaldo durante la realización del proyecto.

Mario Alzate Cardona, Director del proyecto, por su colaboración, paciencia y esfuerzo durante la realización del proyecto.

A todo el personal del Área de Aseguramiento de Calidad del Ingenio Providencia, por su colaboración y esfuerzo durante la realización del proyecto.

A todo el personal del Área de Salud Ocupacional y Capacitación del Ingenio Providencia, por su colaboración y esfuerzo durante la realización del proyecto.

A todo el personal de la Planta de Alcohol Carburante del Ingenio Providencia, por su colaboración y esfuerzo durante la realización del proyecto.

A todas las personas que ayudaron directamente e indirectamente a culminar este proyecto.

CONTENIDO

	Pág.
GLOSARIO	11
RESUMEN	15
INTRODUCCIÓN	16
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	17
2. JUSTIFICACIÓN	19
3. OBJETIVOS DEL PROYECTO	20
3.1 OBJETIVO GENERAL	20
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	20
4 MARCO TEORICO	21
4.1 La identificación del perfil de la competencia laboral	21
4.2. Evaluación de la competencia de las personas	22
4.3. Escala likert	24
4.4. El ciclo p-h-v-a	29
4.5. Escalas de actitud	31
5. METODOLOGIA	38
5.1 Desarrollo Metodológico	38
5.2 Fuentes Técnicas para recolección de información	38
6 GENERALIDADES DE LA INSTITUCION	39
6.1 Historia	39
6.2 Situación Actual	40
6.3. Misión	41
6.4. Visión	41
6.5. Nuestro principios	41
6.6. Estructura matricial del Ingenio Providencia S.A.	42
7. IDENTIFICACION DE CARGOS	43
8. REALIZACION DE LAS HOJAS DE VIDAS ACADEMICAS	43
9. REALIZACION DE LAS PRUEBAS TEORICAS	45
10. REALIZACION DE LAS LISTAS DE CHEQUEO	60
11. CREACION DE LOS PERFILES DE COMPETENCIA Y REALIZACION DE LAS CALIFICACIONES DE COMPETENCIA DEL PERSONAL	68
12. REPRESENTACION DE MATRIZ Y ANALISIS GENERAL	79
12.1. Análisis general de la evaluación	118
13. ACTIVIDADES DEL DIAGRAMA DE FLUJO GENERAL	119
13.1. Diagrama de flujo general	121
14 CONCLUSIONES	123
15 RECOMENDACIONES	125

LISTA DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1. El ciclo “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar”.	30
Figura 2. Estructura matricial del Ingenio Providencia S.A.	42
Figura 3. Resultados de lista de chequeo	76
Figura 4. Matriz general de la evaluación.	118

LISTA DE FORMATOS

	Pág.
Formato 1. Hoja de vida académica (Ayudante de planta-Luís López)	46
Formato 2. Hoja de vida académica (Ayudante de planta-Adolfo Granados)	47
Formato 3. Hoja de vida académica (Ayudante de planta-Ansisar Amu)	48
Formato 4. Hoja de vida académica (Operario de destilación-Roberto Narváez)	49
Formato 5. Hoja de vida académica (Operario de destilación-Donny Segura)	50
Formato 6. Hoja de vida académica (Operario de destilación-Nixon Enríquez)	51
Formato 7. Hoja de vida académica (Operario de fermentación-Luís Cuellar)	52
Formato 8. Hoja de vida académica (Operario de fermentación-Waldir Madrigal)	53
Formato 9. Hoja de vida académica (Operario de fermentación-Bladimir Moreno)	54
Formato 10. Hoja de vida académica (Operario de aguas-Edwar Pance)	55
Formato 11. Hoja de vida académica (Operario de aguas-Rodolfo Gonzáles)	56
Formato 12. Hoja de vida académica (Operario de aguas-Eduardo Chaux)	57
Formato 13. Prueba teórica plan de emergencia	62
Formato 14. Prueba teórica direccionamiento estratégico	63
Formato 15. Prueba teórica sistema de gestión de calidad	64
Formato 16. Prueba teórica sistema de gestión ambiental	65
Formato 17. Prueba teórica SYSO	66
Formato 18. Lista de chequeo del cargo	69
Formato 19. Lista de chequeo de orden y aseo	72
Formato 20. Lista de chequeo de comportamiento del trabajador	73
Formato 21. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Ayudante de planta-Luís López).	81
Formato 22. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Ayudante de planta-Adolfo Granados).	84
Formato 23. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Ayudante de planta-Ansisar Amu).	87
Formato 24. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de destilación-Roberto Narváez).	90

Formato 25.	Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de destilación-Donny Segura).	93
Formato 26.	Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de destilación-Nixon Enríquez).	96
Formato 27.	Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de fermentación-Luís Cuellar).	99
Formato 28.	Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de fermentación-Waldir Madrigal).	102
Formato 29.	Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de fermentación-Bladimir Moreno).	105
Formato 30.	Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de aguas-Edwar Pance).	108
Formato 31.	Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de aguas-Rodolfo Gonzáles).	111
Formato 32.	Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de aguas-Eduardo Chaux).	114

GLOSARIO

AMBIENTE DE TRABAJO: conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo.

ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD: parte de la gestión de la calidad orientada a proporcionar confianza en que se cumplirán los requisitos de la calidad.

AUN NO COMPETENTE: grado en que el candidato evaluado no ha cumplido el nivel de competencia establecido en la empresa y se le debe aplicar un plan de acción, con base en las necesidades que el trabajador haya demostrado.

CALIDAD: grado en el que un conjunto de características inherentes cumple con los requisitos.

COMPETENCIA: Es la capacidad de una persona en su cargo que le permite contribuir a la satisfacción del cliente, la mejora continua de los procesos y la eficiencia de la organización. Esta capacidad demostrada involucra cuatro factores: Educación, formación, habilidades y experiencia.

COMPETENTE: grado en que la persona ha demostrado que se encuentra capacitada y apta para el cumplimiento de las actividades asignadas, de acuerdo a la escala establecida en la empresa para ejecutar su cargo.

CONTROL DE CALIDAD: parte de la gestión de la calidad orientada al cumplimiento de los requisitos de la calidad.

CRONOGRAMA: es la hoja de seguimiento que se le hace al proyecto para reflejar cada una de las etapas cumplidas y por cumplir.

EDUCACION: conocimientos académicos adquiridos en una Institución formal.

ENTRENAMIENTO: proceso para desarrollar habilidades y formar comportamientos, para cumplir con los requisitos de competencia.

EVALUACION ANALISIS PARA EL DESARROLLO: formulario cuyo objetivo es apreciar el desempeño y las habilidades del trabajador en el cargo con el fin de determinar fortalezas y potencialidades, que permitan detectar necesidades de capacitación y oportunidades de mejoramiento laboral y personal. Este instrumento de evaluación aplica únicamente para personal que desarrolle funciones más de planeación y toma de decisiones que funciones operativas. Por Ejemplo: Superintendentes, Jefes, Supervisores, etc.

EVIDENCIA: documentos escritos que quedan como registro de las acciones realizadas dentro del proceso de calificación de competencia del personal.

EXPERIENCIA: tiempo durante el cual el titular ha desempeñado actividades relacionadas con el cargo, dentro o fuera de la empresa.

FORMACION: adquisición de conocimientos requeridos por la organización, para fortalecer o demostrar una competencia.

GESTIÓN: actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

HABILIDAD: facilidad o destreza que se desarrolla en el trabajador a través de entrenamiento o experiencia, para ejecutar las actividades y operaciones propias del cargo.

HOJA DE VIDA ACADEMICA: documento que contiene la información académica y personal del trabajador incluyendo los cargos desempeñados en la empresa.

INFORMACIÓN: datos que poseen significado.

INSTRUMENTOS DE EVALUACION: mecanismos necesarios para evaluar la competencia laboral de los trabajadores de Ingenio Providencia S.A. Los instrumentos de evaluación son:

JEFE DE CALIDAD: es la persona de la empresa que se encarga de todo lo referente a la Calidad. Juega un papel de organizador de todas las partes de la empresa, establece la adecuada sinergia entre las partes, comprueba, mejora y vigila el correcto cumplimiento del Sistema de Calidad instaurado. Como la Calidad afecta a prácticamente toda la empresa, debe ser una persona que dependa directamente de la dirección para que disponga de la suficiente autonomía e imparcialidad.

MANUAL DE CALIDAD: documento que especifica el sistema de gestión de la calidad en una organización.

ORGANIZACIÓN: conjunto de personas e instalaciones con una disposición de responsabilidades, autoridades y relaciones.

PLAN DE ACCION: actividad que tiene como objetivo mejorarle al trabajador el nivel de alguna competencia en específico, por medio de una capacitación o por compromiso propio mediante autoentrenamiento.

PLAN DE CALIDAD: documento que especifica que procedimientos y recursos asociados deben aplicarse, quien debe aplicarlos y cuando deben aplicarse a un proyecto, proceso o producto.

PORTAFOLIO DE EVIDENCIAS: carpetas o sistemas de archivo en los cuales se almacena por trabajador los instrumentos de evaluación aplicados para la Calificación de Competencia del Personal.

PROCEDIMIENTO: forma específica para llevar a cabo una actividad o proceso.

PROCESO: conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.

SISTEMA: conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan.

SISTEMA DE GESTIÓN: sistema para establecer la política y los objetivos y para lograr dichos objetivos.

SIGLAS

S.A.: Sociedad Anónima.

RESUMEN

Este proyecto fundamentado en la norma de Calificación de Competencia del Ingenio Providencia fue desarrollado en la planta de alcohol carburante de dicha empresa, con el objetivo de evaluar a cada uno de los operarios para lograr crear el perfil de competencia y la calificación de competencia del personal, donde se puede observar el desarrollo de sus actividades y conocimientos para el buen funcionamiento del proceso de alcohol y obtener una excelente calidad cumpliendo con los requisitos de los Sistemas de Gestión implementados en la empresa.

Con el propósito de evaluar las competencias, se planeo y se llevo a cabo los instrumentos de evaluación para dichos cargos, comenzando por la existencia de ellos, es decir, que cargos existentes se desarrollaran dentro de la planta y se localizo a cada operario que lo desempeña. Después de obtener todos los cargos existentes de la planta y cada uno de lo operarios que lo desempeñan, sé procedió a recolectar en un formato, la información de la hoja de vida académica de cada uno de los trabajadores, para observar los estudios, cursos y cargos realizados anteriormente, para confirmar lo anterior se exigieron los certificados para constar de la aprobación de dichos estudios, detectando la formación que a desarrollado y sus aspiraciones a alcanzar. Al recolectar toda la información de la hoja de vida académica de cada uno de lo operarios, se monto en la hoja electrónica, en su respectivo orden para una mayor organización. Al realizar todos los instrumentos de evaluación de todos los operarios, se procedió a calificar todas las pruebas y listas de chequeo que se implementaron.

Por ultimo se realizo algunas conclusiones y recomendaciones con el fin de tener una guía en la realización de estas evaluaciones en la empresa en un futuro mas adelante.

El problema que se tenia antes de realizar este proyecto era que no se había evaluado a los operarios de la planta de alcohol carburante y por lo tanto no se había creado el perfil de competencia y la calificación de competencia del personal, por eso no se tenia claro los pasos a seguir de dicha evaluación. Con este proyecto se cumplió el objetivo, se evaluó el personal y ahora se encuentran realizados los perfiles de competencia y las calificaciones de competencias del personal de los operarios, de tal manera que los jefes de la destilería puedan conocerlos y entenderlos sin ninguna complejidad.

INTRODUCCIÓN

Con el propósito de evaluar a los operarios de la Planta de Alcohol Carburante para crear el perfil de competencias y la calificación de competencia del personal logrando tener una formación adecuada con el deseo de desempeñar el cargo lo mejor posible, con el fin de lograr estandarizar los Sistemas de Calidad en la empresa y la certificación de la ISO 14001 ejecutando una competencia más efectiva dentro del campo agroindustrial, estableciendo las prioridades optimas para la gestión de los recursos en los procesos que son operados por los cargos críticos de la Planta de Alcohol Carburante.

Estas competencias perfilan el nivel del trabajador para demostrar en que puntos tiene conocimientos fuertes que busque la buena producción que se desarrolla y también los puntos débiles para tener el entrenamiento necesario y que pueda satisfacer las actividades que están bajo su cargo, dándole una mejora a los procesos, a los Sistemas de Seguridad y a los Sistemas de Calidad.

Dentro de las organizaciones, para poder buscar que sus procesos sean los óptimos posibles se debe enfatizar al talento humano o al operario y darle prioridad a este factor para que la calidad del producto este en buenas condiciones y que el cliente se lleve la mejor satisfacción deseada. Para eso se necesita que el nivel de competencias sea factible y que tenga el mayor conocimiento posible tanto personal como laboral en el entorno que lo rodea.

Se hizo alusión a la conveniencia de determinar o crear el perfil de competencia y la calificación de competencia del personal, siendo necesaria la experiencia y capacitación, para asegurar la capacidad del personal. Sin embargo, se limitaba a que el personal cuyas actividades afectan la calidad, debe estar calificado y tendrá que ser capacitado, estipulando que el personal debe ser competente.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el Ingenio Providencia se debe tener la información detallada de los trabajadores de la nueva planta de alcohol carburante ya que no ha sido evaluado y no se ha creado su perfil de competencia, ni su calificación de competencia del personal, esto se hace con el fin de implementar una formación académica y de desempeño mas completa que debe tener el operario para lograr una buena posición dentro de la organización, además se lograra mejorar ciertas falencias con un plan de acción que la empresa ofrecerá a cada trabajador que lo necesite.

El Área de Capacitación del Ingenio Providencia desea establecer al trabajador la mejor formación posible para que logre desempeñarse de manera adecuada, ya que son contratistas y algunos operarios de la empresa que fueron trasladados del Área de Elaboración de Fabrica a la Planta de Alcohol Carburante, esto hace la necesidad de seleccionar si los trabajadores están desempeñándose bien o no de acuerdo al cargo correspondiente de cada uno.

Además no se tiene montado ninguna descripción de cargos para poder determinar las funciones de planear, hacer, verificar y actuar en área de trabajo, es por eso que hay que montar dichas descripciones de todos los cargos que existen dentro de la Planta y poder utilizar los instrumentos de evaluación para hallar las falencias o fuertes que tienen cada uno los operarios.

Esto es tan solo una parte, de todo lo que se deberá implementar en la organización para tener los mejores Sistemas de Gestión.

Por estas razones es que se debe crear el perfil de competencias y la calificación de competencia del personal para todos los cargos y llevar a cabo la importancia de la formación del trabajador, cumpliendo con las políticas de la empresa y principalmente con sus objetivos, logrando alcanzar la visión y la mejora en sus procesos, elaborando un producto con la mejor calidad para la satisfacción de sus clientes.

¿Cómo puede hacer el Área de Capacitación del Ingenio Providencia para evaluar a todos los operarios y crear el perfil de competencia y la calificación de competencia del personal con el deseo de mejorar la formación laboral de desempeño, logrando que sean más eficientes y responsables en los procesos de Alcohol Carburante de la Planta de Destilería?

2. JUSTIFICACIÓN

Por medio del perfil de competencia, se determina el nivel de conocimiento del operario ante los diferentes factores que rodea el ambiente laboral y a su vez manifiesta que tan bien lo hace en su puesto de trabajo.

Se busca es evaluar a todos los operarios con el fin de obtener cuales son sus necesidades de conocimiento en la planta, y lograr de establecer una estabilidad pareja entre ellos y poder crecer cada vez mas su profesionalismo hasta alcanzar todas las limitaciones que se les presente.

Desde una visión más efectiva del proceso de la competencia para el Ingenio Providencia en el área de capacitación la evaluación es el principio y a la vez el fin del evento formativo; es un instrumento que permite guiar el aprendizaje del trabajador en su puesto de trabajo desarrollando las competencias a través de la transparencia en relación con las evidencias de desempeño y conocimiento esperadas.

La evaluación no es un solo beneficio que se utiliza para asegurar que la persona es capaz de cumplir determinados desempeños, sino también para asegurar que en la empresa existan procesos de aprendizaje continuo, orientados a lograr los objetivos de la organización y del personal.

Cabe aclarar que desde la perspectiva de competencia laboral interesa evaluar la efectividad de la capacitación en términos de los aprendizajes demostrados.

La universidad como proveedora del conocimiento busca establecer cuales fueron sus éxitos para con el estudiante al implantarlo a la realidad social de las empresas, estableciendo la mayor dedicación posible para que pueda darle a las compañías el prestigio de que la institución prepara profesionales de excelente calidad.

El estudiante se ve con la posibilidad de experimentar la mayor experiencia posible que ha le dejado la sociedad empresarial y el conocimiento adquirido, siente la satisfacción y en algunos el sueño de ser personas que fueron capaces de demostrar que son grandes profesionales y haber dejado un clara huella en la organización.

3. OBJETIVOS DEL PROYECTO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Evaluar por medio de la norma de Calificación de Competencia establecido en el Ingenio Providencia S.A., el personal que labora en la Planta de Alcohol Carburante, con el fin de crear el perfil de competencia de los trabajadores y la calificación de competencia del personal.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Establecer la identificación de los cargos a evaluar en la destilería.
- Realizar las hojas de vidas académicas.
- Realizar y calificar las pruebas teóricas de los diferentes sistemas de gestión.
- Realizar las listas de chequeo para cada cargo.
- Crear los perfiles de competencia y realizar la calificación de competencia personal para cada operario, obtenidos por los instrumentos de evaluación (hoja de vida académica, prueba teórica y lista de chequeo) que constara la aprobación o no aprobación del trabajador.
- Presentar la matriz general de los resultados de la calificación de todos los operarios y con base a ella realizar el análisis general.

4. MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

4.1. LA IDENTIFICACIÓN DEL PERFIL DE LA COMPETENCIA LABORAL¹

La identificación de la competencia laboral requerido por el personal se inscribe en el contexto de la evolución del mercado y de las tendencias tecnológicas y organizativas que a nivel mundial están ocurriendo. Tendencias que se caracterizan por su creciente complejidad y apertura sistémica, lo que ha llevado a una multiplicidad de relaciones que inciden en el perfil de competencia requerida del personal.

Cada vez resulta más limitada y de poca utilidad la descripción de un puesto a partir del análisis tradicional de tareas, basada en la observación de tiempos y movimientos. Técnica ha dejado de ser funcional para determinar cómo se logran objetivos complejos y dinámicos. Esto requiere que el análisis de competencias requeridas incluye situaciones y variables que reflejan el alcance o extensión del aprendizaje, como son la resolución de situaciones imprevistas, la comunicación, el trabajo en equipo, la inteligencia emocional; así como la relación de todas estas capacidades con la especialidad técnica, ya que esto determina la profundidad del aprendizaje.

Yendo al terreno de la identificación del perfil de competencia laboral que pide la norma ISO en su nueva versión, conviene primero aclarar el concepto. La competencia laboral se puede definir de diferentes maneras, según el contexto en que se la plantea y el enfoque epistemológico de que se parte. La definición más elemental de competencia laboral sería: las capacidades demostradas por la persona en situaciones concretas de trabajo. Para que las definiciones adquieran significado, las tenemos que contextualizar. En este caso lo es la norma ISO9001:2000. Ubicándola en este contexto, la competencia laboral se puede definir como las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia en las organizaciones.

¹ ISO 9000 y Competencia Laboral [en línea]. Francia: Organización Internacional del Trabajo, 1996. [consultado 05 de Noviembre de 2006]. Disponible por Internet: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/calidad/doc/iso-comp/iii.htm>

4.2. EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA DE LAS PERSONAS²

Podemos enumerar y explicar varias condiciones que el proceso de evaluación de la efectividad de la capacitación en el primer nivel debe cumplir, desde nuestra perspectiva, para que esté en concordancia con: a) el sistema de calidad ISO, versión 2000; b) la visión de las organizaciones de aprendizaje y, c) el concepto de formación por competencia laboral.

La capacitación se tiene que entender de manera amplia, como el conjunto de procesos que inciden en el aprendizaje. No necesariamente implica horas aula, sino puede ser producto de la reflexión y el apoyo en la práctica del trabajo, del auto estudio, de la experimentación, entre otros. Cuando evaluamos la efectividad de la capacitación se debe partir de este concepto amplio. Lo que realmente interesa es evaluar los resultados de aprendizaje del candidato; en el fondo lo que se mide es la efectividad de la organización en la generación de saberes.

La evaluación debemos de entender no solo como un instrumento para asegurar que la persona es capaz de cumplir determinados desempeños, sino también para asegurar que en la organización existan procesos de aprendizaje continuo, orientados a lograr los objetivos de la organización y del personal. Para cumplir con este propósito, se requiere de una transparencia en el formato y condiciones de la evaluación. El aprendizaje es en última instancia la decisión voluntaria de cada persona en la organización; en la medida que los estándares de desempeño y conocimiento son transparentes, se contribuye no solo a la claridad de la dirección del aprendizaje del personal sino también a optimizar los esfuerzos dedicados a ello.

La evaluación no debe circunscribirse a evidencias de conocimientos, sino centrarse en evidencias de desempeño que demuestran la capacidad real en situaciones concretas de trabajo. Esto requiere la elaboración de instrumentos de evaluación que abarcan resultados de desempeño por observación, por producto y por conocimiento, tomando en cuenta situaciones normales y de contingencia (imprevistos).

La evaluación no debe transformarse en una actividad costosa y burocrática que consume mucho tiempo y recursos de la organización. Por eso se responsabiliza

² Ibid. <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/calidad/doc/iso-comp/iii.htm>

al candidato, quien es el interesado del aprendizaje, que se hace cargo de la recopilación de evidencias a través de la integración de un portafolio.

No-solo la evaluación sino todo el proceso de formación no puede ser costoso, porque la organización lo rechaza. En términos teóricos se puede argumentar que lo que vale para la organización es el retorno sobre inversión y no el criterio de costo. Sin embargo, cuanto más elevada la inversión que la formación significa, más dudas y cuestionamientos surgirán en las esferas del mando de la organización, si realmente habrá el retorno esperado. Por eso se recomienda apoyarse en materiales didácticos auto dirigidos, que no requieren la presencia constante de un instructor o formador para que el proceso de aprendizaje se de. La inversión en este caso está en la elaboración de estos materiales, que de preferencia estén adaptados al contexto de la organización, para que tenga mayor aceptación entre el personal, sobre todo a nivel operativo.

En la calidad del proceso de evaluación y formación, la verificación interna y externa juegan un papel importante. La presencia de una figura de tercera parte que no está involucrada directamente en el proceso de formación, ayuda y estimula a los instructores y a los candidatos de cumplir con los estándares demandadas y a presentar evidencias sólidas. No se trata que el verificador repita la evaluación, sino que la verifica en cuanto a la pertenencia y validez de las evidencias presentadas y que asegure que el proceso haya sido en condiciones justas para el candidato. Se requiere establecer un procedimiento de evaluación y verificación, que mínimamente tendrá que abarcar los aspectos siguientes:

- Etapas generales del proceso de evaluación-verificación
- Procedimiento específico de evaluación (etapas y responsables)
- Procedimiento para la integración del portafolio de evidencias
- Procedimiento de la capacitación por competencia
- Procedimiento de verificación interna y externa
- Formatos de verificación interna y externa
- Formato de registro del candidato
- Cédula de evaluación
- Control de documentos, datos y registros

Los resultados de la evaluación de la capacitación son el insumo para acciones de mejora. Siendo la formación un proceso continuo, lo conveniente es que los instrumentos sean flexibles y que en los procedimientos se introducen componentes que registran las propuestas de mejora de los involucrados en el proceso. Estos componentes van desde la recopilación de opiniones y sugerencias de los candidatos sobre la pertinencia y calidad de los instrumentos y

cursos, hasta los reportes con sugerencias de mejora como parte de la verificación interna y externa.

Estos puntos no son exhaustivos para una gestión de competencia laboral en una organización, pero consideramos los críticos en el estado en que nos encontramos en las experiencias reales. En la medida que estas experiencias evolucionen, habrá que precisar y modificar estos puntos críticos.

4.3. ESCALA LIKERT³

Para medir un objeto se requiere una escala de medida: El consumo de electricidad se mide en kilovatios x hora, la temperatura en grados centígrados. ¿Cómo medir la insatisfacción, la actitud de los trabajadores hacia la prevención o hacia el trabajo en equipo? He aquí el gran problema metodológico de las ciencias sociales. ¿Cómo medir los fenómenos sociales? ¿Qué escala usar para medir una actitud? ¿Cómo construirla?

¿Qué es una escala?

Definimos una escala como una serie de ítems o frases que han sido cuidadosamente seleccionados, de forma que constituyan un criterio válido, fiable y preciso para medir de alguna forma los fenómenos sociales. En nuestro caso, este fenómeno será una actitud cuya intensidad queremos medir.

¿Qué es una actitud?

Actitud es un estado de disposición psicológica, adquirida y organizada a través de la propia experiencia que incita al individuo a reaccionar de una manera característica frente a determinadas personas, objetos o situaciones.

Las actitudes no son susceptibles de observación directa, es decir que no se toman de un contacto directo con los caracteres del individuo sino que han de ser inferidas de las expresiones verbales; o de la conducta observada. Esta medición indirecta se realiza por medio de unas escalas en las que partiendo de una serie de afirmaciones, proposiciones o juicios, sobre los que los individuos manifiestan su opinión, se deducen o infieren las actitudes.

³ FERNANDEZ, Ignacio [en línea]. Barcelona: Centro de Investigación y Asistencia Técnica, 2006. [consultado 05 de Noviembre de 2006]. Disponible por Internet: <http://www.mtas.es/insht/ntp-015.htm>

¿Qué es un ítem?

Un ítem es una frase o proposición que expresa una idea positiva o negativa respecto a un fenómeno que nos interesa conocer. Por ejemplo, el ítem:

"Las normas sobre utilización de carretillas elevadoras dictadas por la empresa, en la práctica cotidiana, son de difícil cumplimiento."

Expresa una opinión sobre un tema: la política normativa de la empresa, y se refiere concretamente al manejo de carretillas. La posición valorativa de tal afirmación hecha por un individuo se puede considerar como un indicador de su opinión sobre dicha política normativa, sobre el uso de carretillas elevadoras, sobre la seguridad en la empresa, etc.

Tres criterios para la confección de los ítems de una escala

- Los ítems deben facilitar respuestas relacionadas con el fenómeno medido, aunque dicha relación no tiene porqué ser necesariamente manifiesta.
- Cada ítem debe declarar no sólo las dos posturas extremas, sino también graduar las intermedias. A medida que la escala gane en sensibilidad, ganará también en precisión.
- Los ítems deben ser fiables y seguros. La fiabilidad con frecuencia se logra a costa de la precisión. Cuanto más refinada es una medición, más probable es que en dos medidas repetidas obtengamos puntuaciones distintas.

Escalas aditivas

Las escalas aditivas están constituidas por una serie de ítems ante los cuales se solicita la reacción del sujeto. El interrogado señala su grado de acuerdo o desacuerdo con cada ítem (muy de acuerdo, de acuerdo, indeciso en desacuerdo, muy en desacuerdo). A cada respuesta se le da una puntuación favorable o desfavorable. La suma algebraica de las puntuaciones de las respuestas del individuo a todos los ítems da su puntuación total que se entiende como representativa de su posición favorable-desfavorable con respecto al fenómeno que se mide.

La justificación razonada de tales puntuaciones totales, como base para la colocación de los individuos en una escala, es la siguiente:

A un ítem que puede ser admitido con diversos grados de aprobación, se le pueden atribuir diversos "pesos", conforme a las frecuencias aprobatorias que reciba de acuerdo con la curva normal.

Asimismo y por consiguiente, 1) cada individuo recibe una puntuación proporcional a su aprobación acumulada, y 2) cada ítem recibe diversos pesos según el grado con que es aprobado.

La probabilidad de acuerdo o desacuerdo con cualquiera de las series de ítems favorables o desfavorables, con respecto a un objeto, varía directamente con el grado de actitud de un individuo. Un individuo con una actitud favorable responderá favorablemente a muchos ítems (es decir, estará de acuerdo con muchos ítems favorables al objeto y disenterá a los desfavorables); de un individuo ambivalente puede esperarse que responda desfavorablemente a unos y favorablemente a otros; un individuo con una actitud desfavorable responderá desfavorablemente a muchos ítems.

El tipo de escala aditiva más frecuentemente utilizado en el estudio de las actitudes sociales es el de Likert.

Construcción de una escala aditiva tipo Likert

La escala de Likert es una escala ordinal, es decir que los objetos se miden o se ordenan de acuerdo al tamaño, sin prestar atención alguna a los mas grandes, que pueden ser las diferencias individuales; y como tal no mide en cuánto es más favorable o desfavorable una actitud, es decir que si una persona obtiene una puntuación de 60 puntos en una escala, no significa esto que su actitud hacia el fenómeno medido sea doble que la de otro individuo que obtenga 30 puntos, pero sí nos informa que el que obtiene 60 puntos tiene una actitud más favorable que el que tiene 30, de la misma forma que 40°C no son el doble de 20°C pero sí indican una temperatura más alta.

A pesar de esta limitación, la escala Likert tiene la ventaja de que es fácil de construir y de aplicar, y, además, proporciona una buena base para una primera ordenación de los individuos en la característica que se mide.

La construcción de esta escala comporta los siguientes pasos:

- Se recoge una larga serie de ítems relacionados con la actitud que queremos medir y se seleccionan, aquellos que expresan una posición claramente favorable o desfavorable.

Estos ítems pueden ser elaborados por personas conocedoras del tema que se pretende medir y conocedoras, así mismo, del colectivo de individuos que responderá a la escala definitiva.

Es conveniente partir de una colección de 100 a 150 ítems para construir una escala de 15 a 30 ítems.

- Se selecciona un grupo de sujetos similar a aquél al que piensa aplicarse la escala. Estos responden, eligiendo en cada ítem la alternativa que mejor describa su posición personal.

- Las respuestas a cada ítem reciben puntuaciones más altas cuanto más favorables son a la actitud, dándose a cada sujeto la suma total de las puntuaciones obtenidas.

T.A.= totalmente de acuerdo

A.= de acuerdo en ciertos aspectos.

I.= indeciso.

D.= en desacuerdo en ciertos aspectos.

T. D. = totalmente en desacuerdo.

En los dos ítems reproducidos, la valoración de las respuestas sería 1, 2, 3, 4, 5. en el primero y 5, 4, 3, 2, 1, en el segundo.

Un individuo que contestara a estos ítems en las dos respuestas marcadas con el círculo tendría una puntuación de 2 puntos en el primer ítem y de 1 punto en el segundo, su suma, 3, sería la posición de este individuo. Si la escala estuviera formada por estos dos ítems solamente, la puntuación de los individuos iría desde 2, actitud más negativa hacia la formación, hasta 10, actitud más positiva.

El individuo que obtiene una puntuación de 3, en principio parece que tiene una actitud baja o en contra del fenómeno que se mide, pero para poder decir esto hay que esperar a compararlo con la puntuación obtenida en la misma escala, por otros individuos.

- Para asegurar la precisión de la escala, se seleccionaran el 25 % de los sujetos con puntuación más alta y el 25 % con puntuaciones más baja, y se seleccionan los ítems que discriminan a los sujetos de estos dos grupos, es decir, aquellos con mayor diferencia de puntuaciones medias entre ambos grupos.
- Para asegurar la fiabilidad por consistencia interna, se halla la correlación entre la puntuación total y la puntuación de cada ítem para todos los individuos, seleccionándose los ítems con coeficiente más alto.
- Con los criterios anteriores de precisión y fiabilidad se selecciona el número de ítems deseado para la escala. Para asegurar la validez del contenido, aproximadamente la mitad de los ítems deben expresar posición favorable y desfavorable la otra mitad.

En ciertos casos, para obligar a los individuos a definir su posición de forma más clara, se puede suprimir la respuesta "indeciso".

El número de ítems de una escala Likert suele oscilar entre 15 y 30.

4.4. EL CICLO P-H-V-A⁴

El ciclo “Planificar-Hacer-Verificar-Actuar” fue desarrollado inicialmente en la década de 1920 por Walter Shewhart, y fue popularizado luego por W. Edwards Deming. Por esa razón es frecuentemente conocido como “Ciclo de Deming”. Existe una extensa literatura sobre el ciclo PHVA en numerosos idiomas, y se invita a los usuarios de la familia de Normas ISO 9000:2000 a consultarla para comprender más a fondo el concepto. El concepto de PHVA es algo que está presente en todas las áreas de nuestra vida profesional y personal, y se utiliza continuamente, tanto formalmente como de manera informal, consciente o subconscientemente, en todo lo que hacemos. Cada actividad, no importa lo simple o compleja que sea, se enmarca en este ciclo interminable:

Dentro del contexto de un sistema de gestión de la calidad, el PHVA es un ciclo dinámico que puede desarrollarse dentro de cada proceso de la organización, y en el sistema de procesos como un todo. Está íntimamente asociado con la planificación, implementación, control y mejora continua, tanto en la realización del producto como en otros procesos del sistema de gestión de la calidad.

El mantenimiento y la mejora continúa de la capacidad del proceso que puede lograrse aplicando el concepto de PHVA en todos los niveles dentro de la organización.

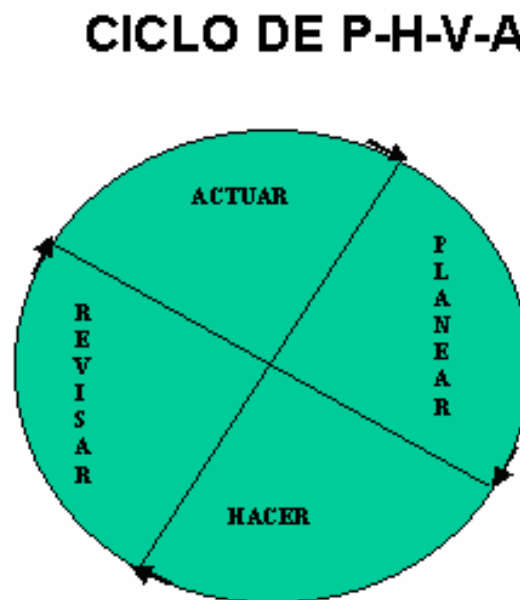
Esto aplica por igual a los procesos estratégicos de alto nivel, tales como la planificación de los sistemas de gestión de la calidad o la revisión por la dirección, y a las actividades operacionales simples llevadas a cabo como una parte de los procesos de realización del producto. La Nota en el apartado 0.2 de la Norma ISO 9001:2000 explica que el ciclo de PHVA aplica a los procesos tal como sigue:

- “Planificar” establecer los objetivos y procesos necesarios para conseguir resultados de acuerdo con los requisitos del cliente y las políticas de la organización.
- “Hacer” implementar los procesos.

⁴ P-H-V-A [en línea]. España: Comité Técnico ISO/TC176, 2001. [consultado 05 de Noviembre de 2006]. Disponible por Internet: <http://www.piqueras.org/docent/qualitat/iso-sdpi/9000/enfoque.htm>

- “Verificar” realizar el seguimiento y la medición de los procesos y los productos respecto a las políticas, los objetivos y los requisitos para el producto, e informar sobre los resultados.
- “Actuar” tomar acciones para mejorar continuamente el desempeño de los procesos.

Figura 1. El Ciclo “Planificar-Hacer-Revisar-Actuar”.



4.5. ESCALAS DE ACTITUD⁵

Son las diferentes formas de medir o cuantificar las respuestas a diferentes tipos de preguntas para sintetizar la información y para aplicar técnicas estadísticas y matemáticas a los datos que permitan conseguir una mayor riqueza de información. Hay 4 grandes grupos de escalas:

Escalas básicas: existen 4 escalas básicas:

Nominativas: tan solo identifican diferentes categorías o alternativas de respuesta, no indican ningún orden u otro significado en sus respuestas. Se suele utilizar para clasificar individuos por sexo, ocupación, etc. La descripción de la variable se realiza por medio del recuento de respuestas que corresponde a cada categoría. Como medida de tendencia central (promedio) se utiliza la moda.

Ej.: ¿cuál de estas marcas de zumo has probado?

- A
- B
- C
- Ninguna de las 3

Ordinal: en este caso, a parte de representar las diferentes categorías o alternativas de respuesta, los números implican un rango de orden pero no muestran con exactitud la respuesta concreta. Así, se puede utilizar también en este tipo de escalas cualquier conjunto de números. Siempre que se presenten de mayor a menor.

Ej.: ¿cuántas veces a la semana toma zumo de naranja?

- Menos de 3 veces a la semana
- De 3 a 5 veces a la semana
- De 6 a 7 veces a la semana
- Más de 7 veces a la semana

Se puede utilizar cualquier número siempre y cuando se mantenga el orden. En esta escala se calcula la moda, mediana y percentiles.

De intervalo: posee las características de la escala ordinal, pero además la diferencia entre los valores de la escala posee significado. En principio se asume

⁵ Escalas de Actitud [en línea]. España: Escalas y Técnicas de medida, 2006. [consultado 05 de Noviembre de 2006]. Disponible por Internet: <http://html.rincondelvago.com/escalas-y-tecnicas-de-medida.html>

que el individuo considera que el valor que separa una respuesta concreta de la siguiente contigua, es el mismo que separa a esta última del nivel siguiente.

Ej.: ¿que probabilidad hay de que a partir de ahora usted tome zumo de naranja en el desayuno?

- Seguro que no toma zumo en el desayuno
- No es probable que tome zumo en el desayuno
- Es probable que tome zumo en el desayuno
- Seguro que tomare zumo en el desayuno

Los números que interviene en esta escala permiten utilizar la media y desviación típica, además de las propias de la escala ordinal y además, se aplican análisis de correlación y de regresión.

De ratios: esta escala posee todas las características de las escalas anteriores, pero los ratios que se pueden obtener con los números de la escala de ratios si que pueden interpretarse.

Ej.: ¿cuánto dinero ha gastado durante la última semana en zumo de naranja?

El punto de origen o referencia se conoce y así se pueden utilizar los ratios.

Escalas comparativas: el uso de escalas comparativas frente a las no comparativas, supone aportar al individuo un punto de referencia a la hora de elaborar su juicio, de esta forma todos los individuos llevaran a cabo dicha valoración en base al mismo punto de referencia. Aunque esto conlleva, en principio, una ventaja al partir de juicios homogéneos, cuando se están midiendo actividades puede que dicha ventaja no se materialice. Estas escalas comparativas son de varios tipos:

Pareadas: si el investigador tiene interés en conocer como es valorado un elemento variable u objeto respecto a los demás, puede apoyarse en una escala de comparaciones pareadas. Una vez seleccionados el conjunto de elementos o variables que se quiere analizar, se harán tantas combinaciones de pares de elementos como sea posible; cada uno de esos pares se le presentaran uno por uno al entrevistado, de forma que este deberá mostrar su preferencia en base al atributo tema objeto a la comparación, eligiendo uno de los dos elementos que en cada ocasión se le presentan. En ciertos casos se le pide que de valoraciones o juicios pareados adicionales al margen del tema propio de comparación.

Ej.: Supongamos que el investigador esta interesado en conocer la preferencia del consumidor en términos de aroma de café soluble. Hay 4 marcas:

Marcas: A, B, C, D.

El proceso es el siguiente:

- ☐ Diga de este par de marcas de café soluble. ¿Cuál tiene mejor aroma?
- ☐ Primero prueba la marca A y luego la marca B. El individuo elige.
- ☐ Se le da a conocer C y D y que elija entre las dos.
- ☐ Se hacen las posibles combinaciones:

	A	B	C	D
A		0,60	0,58	0,47
B	0,40		0,14	0,17
C	0,42	0,86		0,27
D	0,53	0,83	0,73	

Cada celda nos indica el porcentaje de individuos de la muestra que ha preferido la marca que figure en la columna en que se ubica dicha celda frente a la fila de esa celda.

El 40 % prefiere la marca A y el 60% la marca B

Al individuo le resulta fácil emitir su juicio, pero si el conjunto de los elementos a comparar es elevado supone una limitación. (El entrevistado se cansaría)

Otra limitación es que no es normal que el entrevistado realice comparaciones 2 a 2 de las posibles marcas que puede adquirir.

Las escalas de comparación pareadas pueden convertirse en escalas ordinales, así la matriz anterior se puede convertir en otra de valores 0 y 1. Se hace asignando un 1 a la marca de la columna que haya sido elegida por la mayoría. Asignamos un 0 si la mitad o menos de los individuos consideran que la marca de la columna posee peor aroma que la de la fila.

	A	B	C	D
A		1	1	0
B	0		0	0
C	0	1		0
D	1	1	1	
Total	1	3	2	0
Orden	3 ^a	1 ^a	2 ^a	4 ^a

De clasificación o de clasificación por orden de rangos: se le pide al entrevistado que ordene o clasifique una serie de elementos u objetos en base a algún atributo o variable.

Ej.: clasifique de mayor a menor las siguientes cadenas de TV. según la cantidad de anuncios que emiten, asignando con un 1 a la que más tiene.

TV 1	2
TV 2	1
TV 3	5
TV 4	3
TV 5	4

Esta escala acaba siendo una escala ordinal con las limitaciones en términos de tratamiento de los datos que ello implica, pero hay que destacar su rapidez y que es más fácil su realización ya que los individuos están bastante acostumbrados y además es semejante a la elección que se hiciera de un producto normal.

El número máximo que se considera adecuado es de 5 o 6 elementos.

De suma constante: mide la importancia relativa que tienen para el individuo una serie de atributos o variables. Para ello se le pide que reparta un valor o una cuantía (generalmente 100 puntos) entre un conjunto de elementos que vienen dados.

Ej: Reparte 100 puntos entre las características que te muestro a continuación de forma que refleje cual es la importancia que tiene cada una de ellas a la hora de optar por la compra de un coche.

Características	Puntos
Precio	8
Motor	23
Caballos	17
Consumo	12
Apariencia externa	40
	100

Esta escala tiene las propiedades de la escala de ratios. No es conveniente utilizar gran cantidad de variables pues el reparto no sería muy preciso

De Guttman: se basa en la posibilidad de ordenar un conjunto de ítems o incluso de individuos en bases a una sola característica o atributo, de forma que se presenten los estímulos de más sencillos a más complejos pudiendo contestar a los mismos de forma dicotómica. Las respuestas que se obtienen implican que el valor alcanzado en la escala nos asegura que el entrevistado ha sido capaz de alcanzar todos los valores anteriores (menores) aunque no es capaz de contestar ninguno de los valores superiores al contestado.

Ej: Señale los estudios que ha cursado o la titulación máxima alcanzada

<input type="checkbox"/>	Ninguno, no sabe leer ni escribir
<input type="checkbox"/>	Ninguno, sabe leer
<input type="checkbox"/>	Ninguno, sabe leer y escribir
<input type="checkbox"/>	Estudios primarios (certificado de escolaridad)
<input type="checkbox"/>	Estudios primarios (graduado escolar)
<input type="checkbox"/>	BUP
<input type="checkbox"/>	Universitarios de grado medio (Diplomatura o Ingeniería Técnica)
<input type="checkbox"/>	Universitarios de grado superior (Licenciatura o Ingeniería Superior)
<input type="checkbox"/>	Doctorado

De clases o similitudes: se utiliza para proceder a la clasificación de un gran número de estímulos en base a unos criterios establecidos. En las escalas de clasificación o en las de suma constante resulta difícil la clasificación de gran número de estímulos y la escala de clases o similitudes puede ser aplicada perfectamente con gran cantidad de estímulos y se basa en solicitar a los entrevistados que clasifiquen los estímulos en un número limitado de clases o grupos fijados, normalmente, por el entrevistador atendiendo a la similitud de los estímulos con el significado de los grupos o clases.

Ej: de los siguientes automóviles que te vamos a mostrar clasifícalos en alguno de los siguientes grupos:

Automóvil de uso profesional	Automóvil de uso ciudadano	Automóvil de uso deportivo	Automóvil de uso familiar
-	-	-	-
-	-	-	-
-	-	-	-

De procesos verbales: el individuo debe seleccionar aquella frase o conjunto de palabras que mejor representen su posición respecto al estímulo planteado, el elemento u objeto de referencia a llevar a cabo en la comparación puede ser una marca competidora, la marca que utiliza actualmente o un producto ideal. El número de alternativas posibles suele estar entre 5 o 6.

Ej: ¿Qué opinas de este nuevo cosmético respecto al que utilizas habitualmente?

<input type="checkbox"/>	Es muchísimo mejor
<input type="checkbox"/>	Es mejor
<input type="checkbox"/>	Es mas o menos igual
<input type="checkbox"/>	Es peor
<input type="checkbox"/>	Es muchísimo peor

ACTIVIDAD

Supongamos que un gran almacén quiere modificar ciertas estrategias de marketing, para lo cual debe conocer ciertas características de sus clientes, tales como:

Frecuencia de compra

Gasto medio

Percepción de la calidad de servicio prestada por los empleados

Percepción a cerca de la amplitud y profundidad de su cartera de producto.

Etc.

¿Cómo formularías las preguntas para obtener dicha información?

¿Qué tipo de escala utilizarías?

Escalas no comparativas: son aquellas en las que los distintos enunciados no se basan en acciones de comparación de los estímulos presentados. Normalmente este tipo de escalas suelen crearse para medir valoraciones personales.

Escala de clasificación continua: este tipo de escala presenta, en teoría, infinitas alternativas respuestas en la medida que el individuo debe marcar sobre una línea recta continúa su posición respecto al tema objeto de investigación. Dicha línea puede venir determinada únicamente por los dos extremos o bien pueden marcarse ciertas graduaciones dentro de dicha recta.

Ej: Indica marcando sobre esta línea cual es tu opinión respecto a la amabilidad del personal que trabaja en este restaurante.

Escala Likert: es muy utilizada para medir actitudes hacia objetos, hechos o ideas. Se presenta al individuo una serie de declaraciones tanto positivas como negativas y se le pide que muestre su grado de acuerdo o desacuerdo respecto a cada una de ellas. Una vez asignados los valores a las distintas declaraciones habrá que sumar las puntuaciones que se han dado al total de todas las declaraciones y se eliminarán aquellas que sean vagas o que no ayuden al investigador a discriminar entre individuos con actitudes o puntuaciones más altas frente a los que han alcanzado actitudes o puntuaciones más bajas. La ventaja de esta escala es que es fácil de construir. Posee características de las escalas ordinales.

5. METODOLOGIA

5.1. DISEÑO METODOLOGICO

Primero que todo se investigo y se consulto sobre las evaluaciones de competencia, perfiles de competencia, la escala a utilizar en la calificación y las políticas de la empresa tanto en la parte de SYSO y gestión ambiental para tener una visión mas clara de lo que se va a desarrollar.

Entendido el tema, ya se tiene la idea para el desarrollo del proyecto, se comenzó con la presentación del personal de la destilería y se empezó la recolección de información de dichos individuos para su dicha evaluación.

5.2. FUENTES TECNICAS PARA RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Las fuentes utilizadas son:

- Norma de calificación de competencia personal.
- Guía practica para descripciones de cargo
- Escala Likert

La información para la realización del proyecto se baso en los siguientes metodos.

- **Método de Investigación:** es necesario saber cuales son los cargos críticos que están involucrados en el proceso del alcohol carburante para ser evaluados.
- **Método de Entrevista:** es necesario dialogar con los operarios para obtener información más detallada de los estudios académicos realizados y la antigüedad en el cargo que son parte porcentual en la calificación.
- **Método de Información:** es importante para dicha evaluación, saber de los diferentes temas como en la parte SYSO, política de la empresa, gestión de calidad, gestión ambiental y plan de emergencia.

6. GENERALIDADES DEL INGENIO PROVIDENCIA S.A.

6.1. HISTORIA

El Ingenio Providencia S.A. se encuentra ubicado a 40 kilómetros de la ciudad de Cali, Colombia, en la ruta que conduce al norte del Departamento del Valle del Cauca.

Hacia 1925 el Señor Modesto Cabal tuvo la visión de establecer en la región otra gran empresa. La idea era montar un centro azucarero, diseñado para producir azúcar centrifugado.

Esta idea se materializó el 12 de Abril de 1926, cuando se fundó el Central Azucarero del Valle S.A. En 1954 y habiéndose establecido como uno de los ingenios de mayor pujanza en el país, los dueños decidieron adoptar otra razón social, cambiando el nombre por el de Ingenio Providencia S.A.

De los 10.875 quintales producidos en Marzo de 1928, el Ingenio pasó en 1940 a 215.000. Diez años después, la fábrica producía más de 500.000 quintales. Su continuo desarrollo se hizo manifiesto al conseguir duplicar esta cifra para 1964. En 1980, se molieron 1.489.862 toneladas de caña para una producción de 3.123.265 quintales de azúcar. El ritmo de producción se mantuvo hasta 1991 cuando la Organización Ardila Lülle adquirió la mayoría accionaria del Ingenio, incorporándole grandes avances tecnológicos y cambios en su estructura organizacional.

Durante 1997, la fábrica del Ingenio Providencia tuvo una molienda promedio de 8.000 toneladas por día, ocupando, por sexto año consecutivo, el segundo lugar en producción, después de Incauca.

En 1995 el Instituto Colombiano de Normas Técnicas, otorgó los Sellos de Conformidad a sus productos. Dos años más tarde, el 14 de noviembre de 1997 el ICONTEC, promotor de los procesos de mejoramiento continuo en Colombia, le hizo entrega del Certificado de Aseguramiento de la Calidad NTC-ISO-9002, como un reconocimiento a su Sistema de Calidad, ampliando el horizonte para la comercialización de sus productos tanto a nivel nacional como internacional.

6.2. SITUACION ACTUAL

Consciente de la importancia que tiene el desarrollo del personal para lograr un ambiente de trabajo productivo, el Ingenio Providencia, soportado en un grupo de profesionales, estructura y desarrolla cada año una serie de programas que aseguran el desarrollo integral de su Recurso Humano.

Las actividades de capacitación alcanzan un cubrimiento del 80% del total de la población, por medio de cursos discriminados en técnicos, de calidad y de crecimiento personal, dictados con recurso interno y entidades externas.

Con el fin de determinar los conocimientos y el desempeño de los trabajadores, se posee un plan de entrenamiento, que contiene herramientas que permiten detectar las oportunidades de mejoramiento y a partir de ahí desarrolla un programa de capacitación aplicado al puesto de trabajo.

El Departamento de Bienestar social adelanta programas de recreación, integración y crecimiento personal de los trabajadores y sus familias.

El área de Salud Ocupacional orienta sus esfuerzos a prevenir enfermedades profesionales y detectar riesgos laborales que puedan terminar en incidentes o accidentes de trabajo.

La Empresa cuenta con diferentes medios de información que agilizan la comunicación de doble vía entre los trabajadores, directivos, clientes, proveedores y la comunidad de su zona de influencia.

Es por eso que el trabajador cumple el papel mas importante para la producción de la empresa para eso se necesita evaluar como esta su nivel de competencia, así se logra adquirir los resultados y examinar en que nivel esta el trabajador, para darle el entrenamiento necesario, ya sea para mejorar o desarrollar mas sus capacidades

6.3. MISIÓN

Ingenio Providencia S.A. es una empresa agroindustrial dedicada principalmente al procesamiento de caña de azúcar para la obtención de azúcar y producción de alcohol carburante, los cuales satisfacen las necesidades y expectativas crecientes de los clientes y consumidores; logrando una retribución favorable a los accionistas, trabajadores y comunidad, manteniendo el equilibrio con la sociedad y el medio ambiente.

6.4. VISIÓN

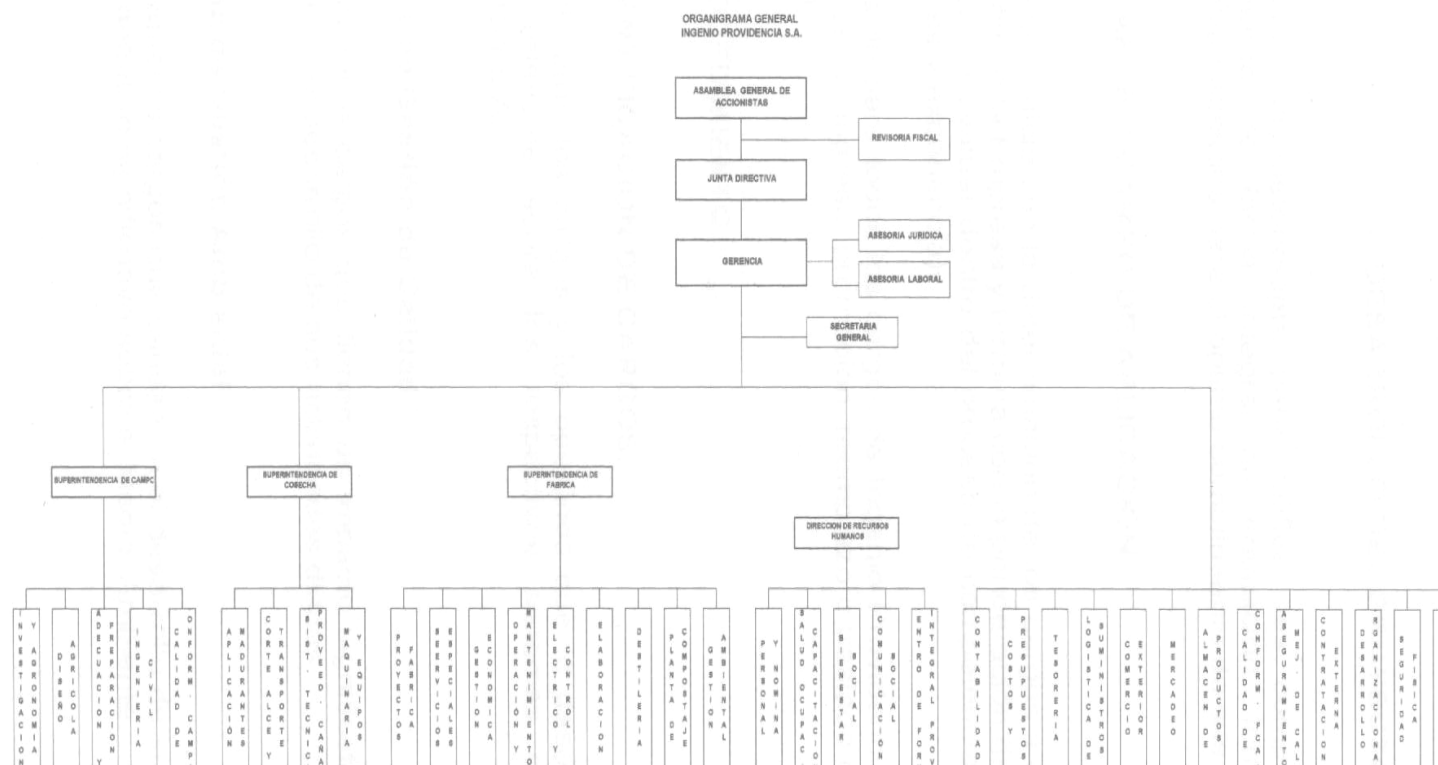
En el año 2010, el Ingenio Providencia S.A. será una Empresa líder en el sector azucarero y sucroquímico de Colombia, con base en la disponibilidad de procesos innovadores y efectivos que permitan obtener productos con calidad a costos bajos y competitivos, destacándose también por su aporte efectivo en el proceso de desarrollo socioeconómico de la región y el País.

6.5. NUESTROS PRINCIPIOS

- Calidad
- Responsabilidad
- Seguridad
- Respeto
- Desarrollo Constante
- Cumplimiento

6.6. ESTRUCTURA MATRICIAL

Figura 2. Estructura matricial del Ingenio Providencia S.A.



7. IDENTIFICACION DE CARGOS

Este proceso inicia con la determinación de los cargos a evaluar en los Sistemas de Gestión de la empresa.

Es aplicable para todos los cargos de Ingenio Providencia S.A. y si es requerido para casos de ingreso, promoción, reemplazo o traslado de personal dentro de la empresa.

Consiste en la identificación de los cargos y los operarios que lo desempeñan, que tienen un impacto relevante sobre los respectivos sistemas de gestión del Ingenio Providencia S.A:

- Sistema de Gestión de Calidad:

Abarca aquellos cargos que tienen un impacto significativo sobre la calidad del producto, en el desarrollo de sus actividades diarias.

- Sistema de Gestión Ambiental:

Abarca aquellos cargos que causan en el desarrollo de sus actividades diarias un impacto negativo significativo sobre el Medio Ambiente.

- Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional:

De acuerdo a que el SG SYSO de Ingenio Providencia S.A., busca garantizar la seguridad de todas las personas, la prioridad es evaluar y garantizar la competencia de aquellos cargos que están expuestos a peligros no tolerables, según la matriz de peligros e identificación de riesgos; además teniendo en cuenta los cargos que tengan un alto índice de accidentalidad en los reportes del año anterior a la fecha de evaluación.

A partir de estos sistemas de gestión que se mencionan anteriormente, se fundamentaron cuales operarios se establecían en áreas críticas, en la cual eran afectados por los diferentes componentes provocados por la misma planta.

Una vez definidos los cargos existentes proporcionados por el jefe de la destilería, se procedió a identificar a cada operario con su respectivo cargo, con el debido asesoramiento del asistente de la destilería.

Los cargos seleccionados según los sistemas de gestión con su respectivo operario son los siguientes:

Ayudante de planta	Luis Eduardo López
Ayudante de planta	Adolfo Granados
Ayudante de planta	Ancisar Amu

Operario Destilación	Roberto Narváez
Operario Destilación	Donny Segura
Operario Destilación	Nixon Enríquez

Operario Fermentación	Luis Fdo. Cuellar
Operario Fermentación	Waldir Madrigal
Operario Fermentación	Bladimir Moreno

Operario de Aguas	Edwar Pance
Operario de Aguas	Rodolfo González
Operario de Aguas	Carlos Chaux

8. REALIZACION DE LAS HOJAS DE VIDAS ACADEMICAS

Consiste en la recolección de información de los datos personales y de la educación académica, donde se recogió toda la identificación del trabajador, esto se hizo posible citando a cada uno de los operarios para poder diligenciar este formato útil para crear una parte del perfil de competencia.

En este formato va documentado la fecha de ingreso al cargo, sus datos personales, sus estudios académicos y los cargos anteriores que a desarrollado desde que ingreso a la empresa.

También son involucrados los cursos de capacitación hechos por el operario en determinadas instituciones, cabe aclarar que algunos de los trabajadores son contratistas y otros son de la empresa.

Para dicha información revelada por los operarios, se debe constar el soporte de haber cursado los estudios que por ahora a obtenido, para eso debo tramitar todos los documentos académicos, ya sea actas, diplomas u otro certificado que confirme que aprobó todo lo hecho en las instituciones y entregarlos con su respectiva hoja de vida académica.

Tramitada toda la información se procede a diligenciar en la hoja electrónica donde se establece el formato y a su vez esta será tomada en cuenta como una parte para poder calificar al operario.

Toda la información diligenciada ya en la hoja electrónica donde se encuentra el formato de cada uno de los operarios se encuentra representada así: (véase en el formato 1 hasta 12).

Formato 1. Hoja de vida académica (Ayudante de planta-Luís López).

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		HOJA DE VIDA ACADEMICA		AÑO: 2006 MES: 01 DIA: 25		
1. IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR						
FICHA	EMPRESA CONTRATISTA	CARGO ACTUAL		FECHA INGRESO CARGO		
	APTOS	AYUDANTE DE PLANTA		NO	MES	DA
				20060824		
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES		FECHA INGRESO EMPRESA		
LOPEZ		LUIS EDUARDO		NO	MES	DA
				19910815		
CEDULA DE CIUDADANIA	ESTADO CIVIL	SEXO		FECHA DE NACIMIENTO		
94311333	CASADO	MASCULINO		NO	MES	DA
				19710815		
DIRECCION		TELEFONO		CUBANO		
CALLE 12 # 13 - 32 B/SAN RAFAEL		3117162920		EL CERRITO		
2. ESTUDIOS REALIZADOS						
ESTUDIOS	AÑOS	INSTITUCION		TITULO OBTENIDO		
PRIMARIA	5	FRANCISCO DE PAULA SANTANDER		BASICA PRIMARIA		
BACHILLERATO	6	CFIP		BACHILLER ACADEMICO		
TECNICO						
UNIVERSITARIO						
INGENIERIA / ESPECIALIZACION						
ACTUALES						
3. CAPACITACION DES PUES DEL INGRESO A LA EMPRESA						
CURSO	INSTITUCION		CUBANO	DURACION (HORAS)	FECHA	
					NO	MES DA
4. DESARROLLO EN LA EMPRESA						
CARGO		SECCION		FECHA		
				NO	MES	DA
MONITADOR	MONTAJE			1991		
SOLDADOR	MONTAJE			1991		
SUPERVISOR DE PINTURAS Y MOTO	GESTION AMBIENTAL			1998		
NOTA: FAVOR ANEXAR LAS FOTOCOPIAS DE LOS CERTIFICADOS DE ESTUDIOS REALIZADOS						
SACCAZZ						


Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Formatos de hoja de vida académica

Formato 2. Hoja de vida académica (Ayudante de planta-Adolfo Granados).

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		HOJA DE VIDA ACADÉMICA		ANO	MES	DIA
				2	0	6
				0	1	2
				5		
1. IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR						
FICHA	EMPRESA CONTRATISTA	CARGO ACTUAL		FECHA INGRESO CARGO		
5255		AYUDANTE DE PLANTA		NO	MES	DIA
				2	0	5
				0	9	1
				2		
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES		FECHA INGRESO EMPRESA		
GRANADOS	PANESSO	ADOLFO LEON		NO	MES	DIA
				1	9	4
				0	9	0
				1		
CEDULA DE CIUDADANIA	ESTADO CIVIL	SEXO		FECHA DE NACIMIENTO		
1627 4701	CASADO	MASCULINO		NO	MES	DIA
				1	9	6
				5	0	6
				0		
DIRECCION		TELEFONO		CIUDAD		
CALLE 47 E # 13 - 46		2746885		PALMIRA		
2. ESTUDIOS REALIZADOS						
ESTUDIOS	ANOS	INSTITUCION	TITULO OBTENIDO			
PRIMARIA	5	COLEGIO CALDAS	BASICA PRIMARIA			
BACHILLERATO	6	CFIP	BACHILLER			
TECNICO						
UNIVERSITARIO						
POSGRADO / ESPECIALIZACION						
ACTUALES						
3. CAPACITACION DESPUES DEL INGRESO A LA EMPRESA						
CURSO	INSTITUCION	CIUDAD	DURACION (HORAS)	FECHA		
BUENAS PRACTICAS DE MANEJO DE MAQUINARIA	SENA	EL CERRILLO	12	NO	MES	DIA
				1	9	7
				0	5	0
				9		
BUENAS PRACTICAS DE MANEJO DE MAQUINARIA	CFIP	EL CERRILLO	12	NO	MES	DIA
				1	9	7
				0	9	0
				1		
VALORES HUMANOS	SENA	EL CERRILLO	18	NO	MES	DIA
				1	9	5
				0	2	2
				4		
GRAFICOS DE CONTROL	CFIP	EL CERRILLO	5	NO	MES	DIA
				2	0	0
				0	7	2
				7		
BRIGADAS DE SEGURIDAD	FUERZA ARMADA	CALI	10	NO	MES	DIA
				2	0	5
				0	3	1
				2		
PRIMEROS AUXILIOS	BOMBEROS PALMIRA	PALMIRA	20	NO	MES	DIA
				1	9	5
				1	1	2
				6		
4. DESARROLLO EN LA EMPRESA						
CARGO	SECCION	FECHA				
		NO	MES	DIA		
EMPACADOR DE AZUCAR	ELABORACION	1	9	5	0	1
		0	4			
OPERARIO DE MAQUINA DE LIEPA	ELABORACION	1	9	7	0	2
		1	4			
OPERARIO DE CRISTALIZADORES	ELABORACION	1	9	8	0	2
		1	2			
NOTA: FAVOR ANEXAR LAS FOTOCOPIAS DE LOS CERTIFICADOS DE ESTUDIOS REALIZADOS						
SAGC022						

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Formatos de hoja de vida académica

Formato 3. Hoja de vida académica (Ayudante de planta-Ansizar Amu).

 INGENIO PROVIDENCIA S.A.		HOJA DE VIDA ACADÉMICA		AÑO: 2006 MES: 01 DIA: 25		
1. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR						
FICHA	EMPRESA CONTRATISTA	CARGO ACTUAL		FECHA INGRESO CARGO		
	APTOS	AYUDANTE DE PLANTA		NO	ME	DA
				2	0	5
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES		FECHA INGRESO EMPRESA		
AMU	GRANJA	ANSIZAR		NO	ME	DA
				2	0	5
CÉDULA DE CIUDADANÍA	ESTADO CIVIL	SEXO		FECHA DE NACIMIENTO		
14698686	SOLTERO	MASCULINO		NO	ME	DA
				1	9	3
DIRECCIÓN		TELÉFONO	CUIDAD			
CALLE 3# 1-75 EL PLACER		2555 417	EL CERRITO			
2. ESTUDIOS REALIZADOS						
ESTUDIOS	AÑOS	INSTITUCIÓN		TÍTULO OBTENIDO		
PRIMARIA	5	COLEGIO MODERNO		BÁSICA PRIMARIA		
BACHILLERATO	6	SANTA ISABEL DE HUNGRÍA		BACHILLER ACADÉMICO		
TECNICO						
UNIVERSITARIO	3	UNIVERSIDAD DEL VALLE		TECNOLOGO EN ELECTRONICA		
POSTGRADO / ESPECIALIZACIÓN						
ACTUALES						
3. CAPACITACIÓN DESPUÉS DEL INGRESO A LA EMPRESA						
CURSO	INSTITUCIÓN	CUIDAD	DURACIÓN (HORAS)	FECHA INGRESO		
				NO	ME	DA
4. DESARROLLO EN LA EMPRESA						
CARGO	SECCIÓN	FECHA INGRESO				
		NO	ME	DA		
ALMACEN	DESFILERA	2	0	5	0	2
NOTA: FAVOR ANEXAR LAS FOTOCOPIAS DE LOS CERTIFICADOS DE ESTUDIOS REALIZADOS.						

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Formatos de hoja de vida académica

Formato 6. Hoja de vida académica (Operario de Destilación-Nixon Enríquez).

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		HOJA DE VIDA ACADEMICA		ANO	MESES	DIA
1. IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR						
FICHA	EMPRESA CONTRATISTA	CARGO ACTUAL		FECHA INGRESO CARGO		
3846		OPERARIO DE DESTILACION		N.O	MES	DA
				2	0	5
				1	0	2
				6		
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES		FECHA INGRESO EMPRESA		
ENRIQUEZ	LOPEZ	TULIO NIXON		N.O	MES	DA
				1	9	8
				0	7	3
				0		
CEDULA DE CIUDADANIA	ESTADO CIVIL	SEXO		FECHA DE NACIMIENTO		
94319969	SOLTERO	MASCULINO		N.O	MES	DA
				1	9	7
				4	0	7
				1	8	
DIRECCION		TELEFONO		CIUDAD		
CALLE 1 # 9-60 EL PLACER- BICARMEN		2555 474		EL CERRITO		
2. ESTUDIOS REALIZADOS						
ESTUDIOS	ANOS	INSTITUCION		TITULO OBTENIDO		
PRIMARIA	5	VASCO NUÑEZ DE BALBOA		BASICA PRIMARIA		
BACHILLERATO	6	JORGE ISAACS		BACHILLER ACADEMICO		
TECNICO	3	CFIP		MECANICO INDUSTRIAL		
UNIVERSITARIO						
INGENIERIA						
INGENIERIA ESPECIALIZACION						
ACTUALES						
3. CAPACITACION DES PUES DEL INGRESO A LA EMPRESA						
CURSO	INSTITUCION	CIUDAD	DURACION (HORAS)	FECHA		
BPM	IPSA			N.O	MES	DA
GESTION AMBIENTAL	IPSA					
NORMAS	IPSA					
4. DESARROLLO EN LA EMPRESA						
CARGO	SECCION		FECHA			
OPERARIO DE MAQUINA ENVASADORA	ELABORACION		N.O	MES	DA	
OPERARIO DE SECADORAS	ELABORACION		1	9	8	
OPERARIO DE SOLO	ELABORACION		1	9	8	
			2	0	2	0
			7			
NOTA: FAVOR ANEXAR LAS FOTOCOPIAS DE LOS CERTIFICADOS DE ESTUDIOS REALIZADOS.						

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Formatos de hoja de vida académica

Formato 7. Hoja de vida académica (Operario de Fermentación-Luís Cuellar).

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		HOJA DE VIDA ACADEMICA		AÑO MES DIA 2 0 0 6 0 1 2 5		
1. IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR						
FICHA	EMPRESA CONTRATISTA	CARGO ACTUAL		FECHA INGRESO CARGO		
	APTOS	OPERARIO DE FERMENTACION		AÑO	MESES	DIA
				2 0 0 5 0 9	2 1	
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES		FECHA INGRESO EMPRESA		
CUELLAR	VALENCIA	LUIS FERNANDO		AÑO	MESES	DIA
				2 0 0 5 0 9	2 1	
CEDULA DE CIUDADANIA	ESTADO CIVIL	SEXO		FECHA DE NACIMIENTO		
16861023	UNION LIBRE	MASCULINO		AÑO	MESES	DIA
				1 9 7 3 1 2	2 5	
DIRECCION		TELEFONO		CIUDAD		
CARRERA 29B # 69 - D5		2751532		PALMIRA		
2. ESTUDIOS REALIZADOS						
ESTUDIOS	AÑOS	INSTITUCION		TITULO OBTENIDO		
PRIMARIA	5			BASICA PRIMARIA		
BACHILLERATO	6	P. JOSE OCAMPO		BACHILLER ACADEMICO		
TECNICO		CFIP		TORNERO FRESADOR		
UNIVERSITARIO						
INGENIERIA Y ESPECIALIZACION						
ACTUALES						
3. CAPACITACION DES PUES DEL INGRESO A LA EMPRESA						
CURSO	INSTITUCION		CUIDAD	DURACION (HORAS)	FECHA	
GMP	CFIP		EL CERRITO		AÑO	DIA
MEJORAMIENTO CONTINUO	SENA		CALI			
NEUMATICA						
ELECTRICIDAD BASICA						
METROLOGIA						
4. DESARROLLO EN LA EMPRESA						
CARGO		SECCION		FECHA		
				AÑO	MESES	DIA
NOTA: FAVOR ANEXAR LAS FOTOCOPIAS DE LOS CERTIFICADOS DE ESTUDIOS REALIZADOS.						

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Formatos de hoja de vida académica

Formato 8. Hoja de vida académica (Operario de Fermentación-Waldir Madrigal).

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		HOJA DE VIDA ACADEMICA		AÑO		MES		DÍA	
1. IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR									
FICHA		EMPRESA CONTRATISTA		CARGO ACTUAL		FECHA INGRESO CARGO			
		ESTRATEGIAS CTA		OPERARIO DE FERMENTACION		2 0 0 5 1 0 2 6			
PRIMER APELLIDO		SEGUNDO APELLIDO		NOMBRES		FECHA INGRESO EMPRESA			
MADRIGAL		RODRIGUEZ		WALDIR ALBERTO		2 0 0 1 0 4 1 2			
CEDULA DE CIUDADANIA		ESTADO CIVIL		SEXO		FECHA DE NACIMIENTO			
94256783		CASADO		MASCULINO		1 9 7 5 1 0 1 5			
DIRECCION				TELEFONO		CIUDAD			
CALLE 2 SUR # 88 - 16				2564620		EL CERRITO			
2. ESTUDIOS REALIZADOS									
ESTUDIOS		AÑOS		INSTITUCION		TITULO OBTENIDO			
PRIMARIA		5		PEDRO ANTONIO MOLINA		BASICA PRIMARIA			
BACHILLERATO		6		COLEGIO JULIAN TRUJILLO		BACHILLER ACADEMICO			
TECNICO									
UNIVERSITARIO									
INGENIERIA - ESPECIALIZACION									
ACTUALES									
3. CAPACITACION DES PUES DEL INGRESO A LA EMPRESA									
CURSO		INSTITUCION		CIUDAD		DURACION (HORAS)		FECHA	
								AÑO MES DIA	
4. DESARROLLO EN LA EMPRESA									
CARGO		SECCION		FECHA					
						AÑO MES DIA			
EMPACADOR DE AZUCAR		ELABORACION				2 0 0 4			
OPERARIO DE MAQUINA ENVASADORA		ELABORACION				2 0 0 3			
AYUDANTE DE FACHOS		ELABORACION				2 0 0 3			
NOTA: FAVOR ANEXAR LAS FOTOCOPIAS DE LOS CERTIFICADOS DE ESTUDIOS REALIZADOS.									
SAG 04/22									

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Formatos de hoja de vida académica

Formato 9. Hoja de vida académica (Operario de Fermentación-Bladimir Moreno).

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		HOJA DE VIDA ACADEMICA		ANG	MES	DA
				2	0	0
				6	0	1
				2	5	
1. IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR						
FICHA	ENTRADA CONTRATISTA	CARGO ACTUAL	FECHA INGRESO EMPRESA			
6757		OPERARIO DE FERMENTACION	NO	MES	DA	
			2	0	0	1
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES	FECHA INGRESO EMPRESA			
MORENO	HENAO	BLADIMIR	NO	MES	DA	
			1	9	5	2
CEDULA DE CIUDADANIA	ESTADO CIVIL	SEXO	FECHA DE NACIMIENTO			
16861821	CASADO	MASCULINO	NO	MES	DA	
			1	9	7	1
DIRECCION			TELEFONO	CIUDAD		
CALLE 9# 16 -65			2566589	EL CERRITO		
2. ESTUDIOS REALIZADOS						
ESTUDIOS	ANOS	INSTITUCION	TITULO OBTENIDO			
PRIMARIA	5	JOSE IGNACIO	BASICA PRIMARIA			
BACHILLERATO	6	JORGE ISAACS	BACHILLER ACADEMICO			
TECNICO						
UNIVERSITARIO						
POSTGRADO / ESPECIALIZACION						
ACTUALES						
3. CAPACITACION DES PUES DEL INGRESO A LA EMPRESA						
CURSO	INSTITUCION	CIUDAD	DURACION (HORAS)	FECHA	NO	MES
SISTEMAS	CEIP	EL CERRITO				
ELECTRICIDAD	SENA	CALI				
4. DESARROLLO EN LA EMPRESA						
CARGO	SECCION	FECHA				
		NO	MES	DA		
EMPAQUADOR DE LECHE	ELABORACION	1	9	5	0	2
OPERARIO DE MAQUINAS ENVASADORAS	ELABORACION	1	9	6	0	3
NOTA: FAVOR ANEXAR LAS FOTOCOPIAS DE LOS CERTIFICADOS DE ESTUDIOS REALIZADOS						

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Formatos de hoja de vida académica

Formato 10. Hoja de vida académica (Operario de Aguas-Edwar Pance).

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		HOJA DE VIDA ACADEMICA		AÑO		MES		DÍA	
1. IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR									
FICHA	EMPRESA CONTRATISTA	CARGO ACTUAL		FECHA INGRESO		CARGO			
	ESTRATEGIAS CTA	OPERARIO DE AGUAS		Nº		MES		DÍA	
				2		0		5	
PRIMER APELLIDO		SEGUNDO APELLIDO		NOMBRES		FECHA INGRESO EMPRESA			
PANCE		RIVERA		EDUAR ALFONSO		Nº		MES	
						1		9	
CEDULA DE CIUDADANIA		ESTADO CIVIL		SEXO		FECHA DE NACIMIENTO			
16891738		UNION LIBRE		MASCULINO		Nº		MES	
						1		9	
DIRECCION		TELEFONO		CIUDAD					
CALLE 5 # 13 - 15 CINCUENTENARIO		2571768		EL CERRITO					
2. ESTUDIOS REALIZADOS									
ESTUDIOS	AÑOS	INSTITUCION		TITULO OBTENIDO					
PRIMARIA	5	ATA NACIO GIRARDOT		BASICA PRIMARIA					
BACHILLERATO	6	INSTITUTO COMERCIAL EL ORTIGAL		BACHILLER COMERCIAL					
TECNICO									
UNIVERSITARIO									
POSGRADO / ESPECIALIZACION									
ACTUALES									
3. CAPACITACION DES PUES DEL INGRESO A LA EMPRESA									
CURSO	INSTITUCION		CUIDAD	DURACION (HORAS)	FECHA				
					Nº		MES		DÍA
4. DESARROLLO EN LA EMPRESA									
CARGO		SECCION		FECHA					
				Nº		MES		DÍA	
EMPACADOR DE AZÚCAR		ELABORACION		1		9		8	
NOTA: FAVOR ANEXAR LAS FOTOCOPIAS DE LOS CERTIFICADOS DE ESTUDIOS REALIZADOS.									

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Formatos de hoja de vida académica

Formato 11. Hoja de vida académica (Operario de Aguas-Rodolfo González).

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		HOJA DE VIDA ACADÉMICA		AÑO: 2006 MES: 01 DÍA: 25		
1. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJADOR						
FICHA	EMPRESA CONTRATISTA	CARGO ACTUAL		FECHA INGRESO CARGO		
	ESTRATEGIAS CTA	OPERARIO DE AGUAS		NO	ME	DA
				2	0	1
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES		FECHA INGRESO EMPRESA		
GONZALEZ	RODRIGUEZ	RODOLFO		NO	ME	DA
				2	0	2
CÉDULA DE CIUDADANÍA	ESTADO CIVIL	SEXO		FECHA DE NACIMIENTO		
16862289	UNION LIBRE	MASCULINO		NO	ME	DA
				1	9	7
DIRECCIÓN		TELÉFONO	CIUDAD			
CALLE 1 # 10 -86 B/SAGRADO CORAZON		2564838	EL CERRITO			
2. ESTUDIOS REALIZADOS						
ESTUDIOS	AÑOS	INSTITUCIÓN		TÍTULO OBTENIDO		
PRIMARIA	5	PEDRO ANTONIO MOLINA		BÁSICA PRIMARIA		
BACHILLERATO	6	INST. NACIONAL DE APRENDIZAJE		BACHILLER INDUSTRIAL		
TECNICO						
UNIVERSITARIO						
POSTGRADO / ESPECIALIZACIÓN						
ACTUALES						
3. CAPACITACIÓN DESPUÉS DEL INGRESO A LA EMPRESA						
CURSO	INSTITUCIÓN		CIUDAD	DURACIÓN (HORAS)	FECHA	
					NO	ME
						DA
4. DESARROLLO EN LA EMPRESA						
CARGO	SECCIÓN		FECHA			
			NO	ME	DA	
EMPACADOR DE ALUCAR	ELABORACIÓN		1	9	8	7
					2	8
NOTA: FAVOR ANEXAR LAS FOTOCOPIAS DE LOS CERTIFICADOS DE ESTUDIOS REALIZADOS						

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Formatos de hoja de vida académica

Formato 12. Hoja de vida académica (Operario de Aguas-Eduardo Chau).

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		HOJA DE VIDA ACADEMICA		AÑO: 2006 MES: 01 DIA: 25		
1. IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR						
FICHA	EMPRESA CONTRATISTA	CARGO ACTUAL		FECHA INGRESO CARGO		
	ESTRATEGIAS CTA	OPERARIO DE AGUAS		NO	MES	DA
				2	0	0
PRIMER APELLIDO	SEGUNDO APELLIDO	NOMBRES		FECHA INGRESO EMPRESA		
CHAUX	GIL	CARLOS EDUARDO		NO	MES	DA
				1	9	8
CEDULA DE CIUDADANIA	ESTADO CIVIL	SEXO		FECHA DE NACIMIENTO		
16859754	CASADO	MASCULINO		NO	MES	DA
				1	9	7
DIRECCION		TELEFONO	CIUDAD			
CARRERA 6 # 8A - 24		2567 527	EL CERRITO			
2. ESTUDIOS REALIZADOS						
ESTUDIOS	AÑOS	INSTITUCION		TITULO OBTENIDO		
PRIMARIA	5	PEDRO ANTONIO MOLINA		BASICA PRIMARIA		
BACHILLERATO	6	JORGE ISAACS		BACHILLER ACADEMICO		
TECNICO	2	CFIP (NO TERMINO)		MECANICO AUTOMOTRIZ		
UNIVERSITARIO						
INGENIERIA						
INGENIERIA ESPECIALIZACION						
ACTUALES						
3. CAPACITACION DES PUES DEL INGRESO A LA EMPRESA						
CURSO	INSTITUCION		CIUDAD	DURACION (HORAS)	FECHA	
					NO	MES DA
4. DESARROLLO EN LA EMPRESA						
CARGO	SECCION		FECHA			
			NO MES DA			
EMPACADOR DE ALICAT	ELABORACION		1 9 9 8 0 7			
OPERARIO DE MAQUINAS ENVASADORAS	ELABORACION		1 9 9 8 0 7			
NOTA: FAVOR ANEXAR LAS FOTOCOPIAS DE LOS CERTIFICADOS DE ESTUDIOS REALIZADOS						

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Formatos de hoja de vida académica

Tomando en cuenta estas hojas de vidas académicas para la calificación se establecieron y se asignaron las siguientes ponderaciones:

EDUCACIÓN (20%):

Se asigno un peso de acuerdo al nivel académico que la persona demuestra en la hoja de vida académica. Este puntaje corresponde al 20% de la calificación final.

NIVEL DE EDUCACIÓN	PUNTAJE
Hasta 5° de Primaria	$25 \times 20\% = 5$
Hasta 7° de Secundaria	$50 \times 20\% = 10$
Hasta 9° de Secundaria	$75 \times 20\% = 15$
Hasta 11° de Secundaria	$85 \times 20\% = 17$
Estudios Técnicos y/o Superiores	$100 \times 20\% = 20$

EXPERIENCIA (20%):

Se tuvo en cuenta los años de experiencia interna que la persona ha demostrado en cargos afines. Este peso equivale al 20% de la calificación final.

AÑOS DE EXPERIENCIA	PESO
De 0 meses a 3 meses	$25 \times 20\% = 5$
De 3 meses y 1 día a 6 meses	$50 \times 20\% = 10$
De 6 meses y 1 día a 1 año	$75 \times 20\% = 15$
Más de 1 año	$100 \times 20\% = 20$

9. REALIZACION DE LAS PRUEBAS TEORICAS.

Es un examen de conocimientos sobre aspectos inherentes al cargo o alguna competencia en particular, que ayuda a definir si el trabajador es competente o no en ciertos aspectos.

Para que la evaluación sea amplia, se ha puesto a que el operario tenga los conocimientos de los sistemas de gestión del Ingenio Providencia, es factible que los trabajadores se den cuenta cuales son las gestiones que la empresa desea adquirir e implementar en las diferentes áreas de producción y administración.

Una de las pruebas que se caracteriza por las actividades según el cargo que desempeñe fue evaluada por sus respectivos jefes de planta ya que ellos tienen el conocimiento en esa área.

Para poder realizar las pruebas se organizó el día y la hora para su ejecución, dejando establecido los días de la siguiente forma:

Día 1.

Operarios de fermentación.

Día 2.

Operarios de destilación.

Día 3.

Ayudantes de planta.

Día 4.

Operarios de aguas.


En dicha prueba se estableció un tiempo de 2 horas para su realización y representar sus conocimientos de los sistemas de gestión de la empresa.

Se aplicaron directamente al trabajador para determinar el nivel de conocimiento y las falencias a mejorar.

Las pruebas que se fundamentaron a los operarios son las siguientes:

- Prueba teórica del Cargo: esta prueba fue evaluada por el jefe inmediato de los operarios y sus resultados serán dirigidos hacia el evaluador, el cual creara sus perfiles de competencia.
- Prueba teórica Plan de Emergencia (véase en el formato 13)
- Prueba teórica Direccionamiento Estratégico (véase en el formato 14)
- Prueba teórica Sistema de Gestión de Calidad (véase en el formato 15)
- Prueba teórica Sistema de Gestión Ambiental (véase en el formato 16)
- Prueba teórica SYSO (véase en el formato 17)

Formato 13. Prueba teórica Plan de Emergencia.

 INGENIO PROVIDENCIA S.A.	
PRUEBA TEÓRICA PLAN DE EMERGENCIA	
NOMBRE:	FICHA No:
CARGO:	FECHA:

SELECCIONE LA RESPUESTA CORRECTA

1. ¿Qué es una emergencia?
 - a. Estado de perturbación en la Empresa lo suficientemente grave que ponga en peligro la estabilidad de la misma.
 - b. Acción mediante la cual cada persona siguiendo un procedimiento establecido, se pone a salvo.
 - c. Ninguna de las dos
2. ¿Qué es un plan de emergencia?
 - a. Señal audible y conocida por todas las personas para indicar que ocurre una situación de emergencia.
 - b. Es un procedimiento sencillo y eficaz en caso de presentarse una emergencia y lograr reducir al mínimo las lesiones, muertes o daños a la propiedad.
 - c. Una evaluación de riesgos e impactos.
3. ¿Qué es un plan de evacuación?
 - a. Es el tiempo transcurrido desde que se comunica la decisión de evacuar hasta que empieza a salir la primera persona.
 - b. Es una acción individual, mediante la cual una persona como individuo, utilizando unos procedimientos previamente establecidos, se pone a salvo.
 - c. Un procedimiento grupal requerido.
4. ¿Qué es una zona de refugio?
 - a. Es el lugar donde se reúne el Comité de Emergencia.
 - b. Un sitio para esconderse.
 - c. Un sitio final donde deben llegar las personas que evacúan.
5. En un proceso de evacuación, ¿a quién debe obedecer?
 - a. Al director de la emergencia
 - b. Al jefe de emergencia
 - c. Al coordinador de evacuación del área.
6. ¿Qué es un simulacro?
 - a. Actividad para medir el conocimiento y capacidad de reacción de las personas ante una emergencia.
 - b. Es un sitio debidamente señalizado para que las personas se guíen.
 - c. Componente del proceso para la coordinación de diversas actividades.

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Pruebas teóricas para la evaluación

Formato 14. Prueba teórica Direccionamiento Estratégico.



INGENIO PROVIDENCIA S.A.

**PRUEBA TEÓRICA
“DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO”**


NOMBRE:	FICHA No:
CARGO:	FECHA:

El objetivo de la siguiente prueba es evaluar el nivel de comprensión de las Políticas establecidas en INGENIO PROVIDENCIA S.A, como parte fundamental del diseño, desarrollo y mejoramiento de los Sistemas de Gestión. Para mayor información puede consultar la Intranet, en donde encontrará publicado la norma IPSA 0000 Direccionamiento Estratégico:

1. La Política de Productividad está orientada principalmente a:
 - a) Reducir los costos de la empresa.
 - b) Obtener la satisfacción y confianza de los clientes.
 - c) Lograr permanentemente mayores niveles de productividad, soportados en la planificación y el mejoramiento de los procesos, entre otros aspectos.
2. La política con Proveedores busca asegurar:
 - a) La productividad, el bienestar y seguridad de los trabajadores
 - b) La toma de acciones correctivas, preventivas y de mejoramiento en los diferentes procesos de la Empresa.
 - c) La calidad de los materiales adquiridos.
3. “Lograr la satisfacción y confianza de los clientes, mediante el ofrecimiento y suministro de productos y servicios que cumplan las especificaciones acordadas y cuyos precios sean competitivos, además garantizando que su entrega se realice oportunamente y en las cantidades solicitadas”. El texto anterior corresponde a la política:
 - a) Con Clientes Externos
 - b) Con Proveedores
 - c) De Recursos Físicos
4. ¿Qué previene la Política de Control y Seguridad – BASC?.
 - a) Los accidentes de trabajo.
 - b) La contaminación del producto con sustancias ilícitas, la realización de actividades ilegales y la realización de actos terroristas en el ciclo del producto.
 - c) La contaminación del medio ambiente.
5. ¿Qué promueve la política de Recursos Humanos?
 - a) El desarrollo profesional y personal de los trabajadores.
 - b) El mejoramiento de los recursos físicos.
 - c) La calidad de los materiales adquiridos para la elaboración del producto.

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Pruebas teóricas para la evaluación

Formato 15. Prueba teórica Sistema de Gestión de Calidad.

 INGENIO PROVIDENCIA S.A.	
PRUEBA TEÓRICA SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	
NOMBRE:	FICHA No:
CARGO:	FECHA:


El objetivo de la siguiente prueba es evaluar su conocimiento sobre el Sistema de Gestión de Calidad (SGC) implementado por INGENIO PROVIDENCIA S.A. como soporte al mejoramiento continuo de sus procesos:

Identifique con una **X** la respuesta correcta en cada una de las siguientes preguntas:

- Calidad es el grado en que un conjunto de características de un producto o servicio cumplen con los requisitos definidos() Verdadero () Falso
- La Política de Calidad deben ser revisadas para garantizar su continua adecuación a la situación de la empresa() Verdadero () Falso
- Que promueve el Sistema de Gestión de Calidad:
 - La mejora continua de los procesos.
 - La seguridad y salud de los trabajadores.
 - Un comercio internacional en condiciones seguras.
- La Política Empresarial o de Calidad está orientada principalmente a:
 - Reducir los costos de la empresa.
 - Garantizar la competencia de los trabajadores para la realización de las tarea asignadas.
 - Obtener productos que satisfagan las necesidades de los clientes internos y externos.
- La Política Empresarial o de Calidad es aprobada por:
 - Dirección del Ingenio
 - Departamento de Personal
 - Icontec
- Como soporte al Sistema de Gestión de Calidad, las actividades de fabricación, preparación y procesamiento, envasado y almacenamiento del producto deben cumplir con:
 - Buenas Prácticas de Consumo
 - Buenas Prácticas de Manufactura
 - El Reglamento Interno de Trabajo


Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Pruebas teóricas para la evaluación

Formato 16. Prueba teórica Sistema de Gestión Ambiental.



INGENIO PROVIDENCIA S.A.

PRUEBA TEÓRICA
SISTEMA GESTIÓN AMBIENTAL




NOMBRE:	FICHA No:
CARGO:	FECHA:

1. Según la charla dictada sobre sensibilización ambiental, ¿Qué es medio ambiente?
 - a. Es el entorno en que opera una organización
 - b. Sitio donde deposito los residuos sólidos.
 - c. La casa donde vivo
 - d. El Ingenio Providencia
2. Según la charla dictada sobre sensibilización ambiental, ¿Qué entendió usted por aspecto ambiental?
 - a. Es el EFECTO que se genera al medio ambiente, como consecuencia de las actividades, productos o servicios en una organización.
 - b. Es uno de los elementos de los que está compuesto el Medio Ambiente.
 - c. Es la CAUSA por la cual se generan cambios, positivos o negativos, en el Medio Ambiente.
 - d. Es la misma política ambiental del Ingenio Providencia S.A.
3. Según la charla dictada sobre sensibilización ambiental, ¿Qué entendió usted por impacto ambiental?
 - a. Es el EFECTO que se genera al medio ambiente, como consecuencia de las actividades, productos o servicios en una organización.
 - b. Son todos los elementos del medio ambiente que nos hacen daño.
 - c. Es la CAUSA por la cual se generan cambios, positivos o negativos, en el medio ambiente.
 - d. Son las capacitaciones que programa el Ingenio Providencia S.A. a sus trabajadores.
4. Mencione dos aspectos y sus respectivos impactos que ocasione en el desarrollo de sus actividades diarias.


ASPECTO	IMPACTO

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Pruebas teóricas para la evaluación

Formato 17. Prueba teórica SYSO.



INGENIO PROVIDENCIA S.A.



PRUEBA TEÓRICA SYSO

NOMBRE:	FICHA No:
CARGO:	FECHA:

El objetivo de esta prueba es evaluar sus conocimientos sobre el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional - SYSO:

SELECCIONE LA RESPUESTA QUE USTED CONSIDERE CORRECTA.

- ¿Qué es SYSO?
 - a) Es un sistema de gestión que garantiza la calidad de los productos o servicios y la disminución de desperdicios, en la producción de los mismos.
 - b) Es un sistema de gestión que garantiza la seguridad y salud ocupacional de las personas vinculadas a la Empresa y de aquellas que puedan verse afectadas directa o indirectamente por sus actividades.
 - c) Es un estándar internacional que garantiza a una organización disminuir los impactos ambientales de sus procesos productivos.
- Marque con una X tres beneficios que obtiene INGENIO PROVIDENCIA S.A. al implementar SYSO
 - a. Mayor conciencia de la protección ambiental
 - b. Evalúa y controla los riesgos en la Empresa
 - c. Tener un hogar sano y limpio
 - d. Garantiza el bienestar de los trabajadores en los sitios de trabajo
 - e. Producir azúcar de mejor calidad
 - f. Motiva al personal para que adquieran un sentido de seguridad en todas las actividades que realicen.
- Mencione dos PELIGROS y sus respectivos CONSECUENCIAS Y CONTROLES a los que usted está expuesto en el desarrollo de sus actividades diarias.

PELIGRO	CONSECUENCIA	CONTROL

RECUERDA...
EL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, ES COMPROMISO DE TODOS.

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Pruebas teóricas para la evaluación

Después de realizar las pruebas los operarios, el evaluador se encarga directamente a calificar las pruebas y darle su debida ponderación.

Los rangos de calificación para la prueba son del 0% al 100%, lo cual una aceptación total de cada una de las pruebas que obtenga el operario será del 100%, pero si tiene algunas respuestas correctas se sumaran y se dividirán por el número de preguntas de cada prueba, ejemplo:

Si en una prueba de 5 preguntas el operario responde todas correctas su calificación será de la siguiente forma:

No. preguntas	Respuestas correctas	Respuestas incorrectas	Calificacion
5	5	0	100%

Forma Matemática: $\frac{\text{Respuestas _ correctas}}{\text{Total _ preguntas}} \times 100 = 100\%.$

Demostración: $\frac{5}{5} \times 100 = 100\%.$

Esto dependerá del número de preguntas, y su procedimiento será igual para todas las pruebas.

Es así como se realizo el procedimiento de calificación para las pruebas para cada uno de los operarios, los resultados totales de dicha prueba se consignaron en el perfil de competencia de cada uno de ellos que se verán mas adelante cuando se realicen dichos formatos.

10. REALIZACION DE LAS LISTAS DE CHEQUEO.

Es un formulario donde se consigna los diferentes criterios de desempeño correspondientes al cargo del trabajador a evaluar. Las listas de chequeo, están basadas en la escala Likert, la cual permite al evaluador, medir cuantitativamente en una escala de 1 a 5 (siendo 5 la ponderación más alta y 1 la ponderación más baja) la eficiencia con la que el trabajador se desempeña en cada una de las actividades inherentes a su cargo.

Para poder realizar estas listas de chequeo, se debe saber cuales son todas las actividades que realiza cada uno de los operarios, para eso si en la empresa existen las descripciones de cargos, se puede hallar ahí sus actividades, pero si no existen dichas descripciones, se tendrán que hacer. Para realizarlas se debe reunir con los jefes inmediatos de los operarios, ya que ellos conocen todas sus actividades que desempeñan en la empresa, entre el evaluador y el jefe inmediato se realizaran las descripciones y como ya se establecieron los cargos, se implantaran de una forma organizada y tener en cuenta el PHVA para cada actividad que desempeñe el operario.

Ya obtenida la información de las actividades, se reúne con el jefe inmediato de los operarios para poder calificar según la escala Likert cada una de sus operaciones, ya que como se decía anteriormente, de que ellos conocen a plenitud todas las actividades que desarrolla el operario.

También es fundamental que aparte de calificar las actividades de desarrollo del operario, se deba implantar unas listas de chequeo que determinen el comportamiento, el orden y aseo del trabajador en la planta, ya que es importante conocer tanto lo personal como lo laboral.

Se aplicaron con el jefe directo del trabajador, como se había manifestado anteriormente porque él conoce a profundidad como el operario desarrolla sus actividades y funciones de planear, hacer, verificar y actuar en la planta de alcohol carburante. Se tomo las listas de chequeo de un operario de fermentación para determinar como es el proceso de calificación como para dar un ejemplo de lo que se hizo para todos los cargos:

- Lista de Chequeo del Cargo (véase en el formato 18)
- Lista de Chequeo de Orden y Aseo (véase en el formato 19)
- Lista de Chequeo de Comportamiento del Trabajador (véase en el formato 20)

Formato 18. Lista de Chequeo del Cargo.

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		LISTA DE CHEQUEO PARA EVALUAR COMPETENCIAS		AÑO	MES	DÍA
				2006	12	16
LISTA DE CHEQUEO PARA EVALUAR El cargo de Operario de Fermentación						
INSTRUCCIONES						
<p>Lea detenidamente las conductas asociadas a cada una de las competencias de gestión organizacional y asigne una valoración, marcando en cada una de las casillas de acuerdo a la siguiente escala. Por favor marque solo una vez para cada competencia.</p> <p>1. La persona muestra una conducta en un nivel básico o elemental sin proceso de desarrollo (Nunca)</p> <p>2. La persona muestra una conducta en un nivel requerido o estándar (Casi nunca)</p> <p>3. La persona muestra una conducta en un nivel intermedio (Regularmente)</p> <p>4. La persona muestra una conducta en un nivel avanzado (Por lo general)</p> <p>5. La persona muestra una conducta en un nivel excepcional (Siempre)</p>						
INFORMACION GENERAL						
CARGO A EVALUAR:		PROCESO AL QUE PERTENECE:				
Operario de Fermentación		Fermentación y Servicios Industriales				
NOMBRE DE LA PERSONA A EVALUAR:		AREA:				
Luis Fernando Cuellar		Destilería				
NOMBRE DEL EVALUADOR:		CARGO DEL EVALUADOR:				
Astrid Acevedo-Alexander Moreno		Asistente de Destilería-Coordinador de Mantenimiento				
ELEMENTOS Y CRITERIOS DE DESEMPEÑO						
Elemento 1: Planear las actividades correspondientes al titular del cargo.		PUNTAJE				
Recibe el puesto del operario saliente en el sitio de trabajo, cerciorándose de las prioridades e instrucciones especiales, revisando las instalaciones para comprobar el funcionamiento de los fermentadores, separador de levadura, tanque de activación, tanque de vino, torre de enfriamiento, foso de flemazas y condensados, agua de proceso, compresores de aire de instrumento, sopladores de aire.		<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Elemento 2: Ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.		PUNTAJE				
Cumple con los lineamientos y disposiciones establecidos por la Empresa para garantizar el control y seguridad de sus procesos y productos, evitando su contaminación con sustancias ilícitas y la realización de actividades ilegales.		<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Realiza las operaciones manuales si existe alguna falla en los procesos controlados automáticamente.		<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Informa sobre las ordenes de trabajo que se requieren.		<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Vigila que en los fermentadores y tanques de separación de levadura, activación y vino la señal observada en la computadora, temperatura, flujos y niveles sea la misma que la señal de campo.		<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Hace un muestreo y reporta las densidades, temperaturas y pH en los tanques de propagación, fermentación y activación.		<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Realiza el retrolavado del Filtro de arena de la Planta de aguas.		<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
						no aplica



INGENIO PROVIDENCIA S.A.

LISTA DE CHEQUEO PARA
EVALUAR COMPETENCIAS

AÑO	MES	DÍA
2006	12	16

Realiza la regeneración de los suavizadores de la Planta de agua.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Colabora con Microbiología para la operación de la Planta Piloto de Fermentación.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	sin funcionamiento
Toma las muestras de densidad, pH y temperatura de los tanques de propagación, fermentación y activación.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	repetida
Purga el tanque de aire de procesos con la frecuencia establecida.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Solicita en los paros de operación instrucciones al ingeniero y/o operario de Turno principalmente en lo relativo a la liquidación de los equipos y el mantenimiento que se realizará en el período de paro, colaborando en la sección que se le solicite.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Prepara los insumos en la sección de fermentación, el turno saliente debe dejar los materiales preparados para el turno entrante.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Prepara la solución de NaOH para la limpieza CIP del área.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Aplica los químicos requeridos para el control de la Torre de enfriamiento.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Sirve de puente de información entre la planta y el cuarto de control.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Mantiene en todo momento las condiciones de asepsia en la Planta y los equipos para prevenir contaminación en el tren de Fermentación.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Participa en los mantenimientos y aseos de los equipos, instalaciones y edificio de Fermentación, de acuerdo a las asignaciones.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Recibe y acata órdenes del operario de Turno para labores misceláneas o en otros sitios de trabajo.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Llena los formatos correspondientes a estas secciones.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Cubre las ausencias temporales del Operario.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Elemento 3: Verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.	PUNTAJE					
Verifica la correcta operación de las bombas de la torre de enfriamiento y que las temperaturas de entrada y salida del agua este en los parámetros definidos, comunicando a su Jefe inmediato y/o Operario cualquier desviación en los valores.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Verifica la correcta operación de las bombas del foso de flemazas y condensados y que la temperaturas de entrada y salida del enfriador este en los valores establecidos, reportando a su Jefe inmediato y/o Operario cualquier desviación en los valores.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Verifica la correcta aplicación de cloro al agua de Proceso que va a Fermentación.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Verifica físicamente el nivel de los tanques en general	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	



INGENIO PROVIDENCIA S.A.

LISTA DE CHEQUEO PARA
EVALUAR COMPETENCIAS

AÑO	MES	DÍA
2006	12	16

Elemento 4: Tomar acciones para prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.	PUNTAJE					
Identifica acciones que permitan minimizar las condiciones de riesgo para la salud y seguridad personal en el desarrollo de las actividades de los procesos a cargo.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Elemento 5: Desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.	PUNTAJE					
Cumple los lineamientos y disposiciones establecidas por la empresa en sus programas de orden y aseo	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Cumple los lineamientos establecidos acerca del manejo y disposición de residuos sólidos u otras sustancias químicas que pueda manipular.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Aplica las instrucciones de tipo ambiental y de proceso establecidas en las normas de su proceso.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Cumple lineamientos y disposiciones establecidos por la empresa en sus programas de preparación y respuesta ante emergencias, al igual que los planes de evacuación.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Controla el cumplimiento de todas las normas y disposiciones de trabajo establecidas para el desarrollo del proceso y para la mitigación de los impactos ambientales que éste pueda generar.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Elemento 6: Desarrollar las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SG SYSO.	PUNTAJE					
Cumple todas las medidas de prevención establecidas para garantizar la salud y seguridad física de las personas que desarrollan las actividades.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Identifica acciones y situaciones peligrosas que puedan ocasionar riesgo en la salud y seguridad de los trabajadores, al igual que en el estado de los equipos e instalaciones de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Cumple con las actividades dispuestas en los procedimientos del plan de emergencia.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Usa los elementos de protección personal necesarios para realizar las labores de su proceso.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Reporta todas las actividades o condiciones inseguras que identifique, al departamento de Salud Ocupacional.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
FIRMA DEL EVALUADOR:						

SAOC-015

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de las listas de chequeo para la evaluación

Formato 19. Lista de Chequeo de Orden y Aseo.

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		LISTA DE CHEQUEO PARA EVALUAR COMPETENCIAS		AÑO 2006		MES 12		DÍA 16		
LISTA DE CHEQUEO PARA EVALUAR: Orden y Aseo										
INSTRUCCIONES										
<p>Lea detenidamente las conductas asociadas a cada una de las competencias de gestión organizacional y asigne una valoración, marcando en cada una de las casillas de acuerdo a la siguiente escala. Por favor marque solo una vez para cada competencia.</p> <p>1. La persona muestra una conducta en un nivel básico o elemental sin proceso de desarrollo (Nunca)</p> <p>2. La persona muestra una conducta en un nivel requerido o estándar (Casi nunca)</p> <p>3. La persona muestra una conducta en un nivel intermedio (Regularmente)</p> <p>4. La persona muestra una conducta en un nivel avanzado (Por lo general)</p> <p>5. La persona muestra una conducta en un nivel excepcional (Siempre)</p>										
INFORMACION GENERAL										
CARGO A EVALUAR:					PROCESO AL QUE PERTENECE:					
operario de fermentacion					Planta de Alcohol					
NOMBRE DE LA PERSONA A EVALUAR:					AREA:					
Luis Fernando Cuellar					Destileria					
NOMBRE DEL EVALUADOR:					CARGO DEL EVALUADOR:					
Astrid Acevedo-Alexander Moreno					Asistente de destileria-Coordinador de Mantenimiento					
ELEMENTOS Y CRITERIOS DE DESEMPEÑO										
Elemento 1: La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.						PUNTAJE				
Mantiene una esmerada limpieza e higiene personal.						<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Aplica buenas prácticas higiénicas en sus labores, de manera que se evite la contaminación del producto y de las superficies que se encuentren en contacto con éste.						<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Mantiene en buenas condiciones los uniformes de ácido sulfúrico y elementos de protección personal.						<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Mantiene aseado y libre de agua los pisos correspondientes a su sección.						<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
De ser necesario el uso de guantes, los mantiene limpios, sin roturas o desperfectos y tratados con el cuidado higiénico de las manos sin protección.						<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
No come, ni bebe en aquellos lugares en los cuales no esté permitido.						<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
No fuma en las áreas de producción o en cualquier otra zona donde exista riesgo.						<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Cumple con las medidas de protección y sanitarias estipuladas para las Buenas Prácticas de Manufactura.						<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Permanece con los uniformes y elementos de aseo limpios y en buen estado.						<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Mantiene su lugar de trabajo aseado y ordenado, evitando la formación de focos de contaminación.						<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Permanece sin joyas, relojes, alhajas o cualquier elemento que pueda caer sobre el producto.						<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Sabe y aplica la disposición de los residuos y lodos correspondientes a su área						<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
FIRMA DEL EVALUADOR:										

SAOC-015

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de las listas de chequeo para la evaluación

Formato 20. Lista de Chequeo de Comportamiento del Trabajador.

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		LISTA DE CHEQUEO PARA EVALUAR COMPETENCIAS		AÑO	MES	DÍA		
				2006	12	16		
LISTA DE CHEQUEO PARA EVALUAR: Comportamiento del trabajador								
INSTRUCCIONES								
Lea detenidamente las conductas asociadas a cada una de las competencias de gestión organizacional y asigne una valoración, marcando en cada una de las casillas de acuerdo a la siguiente escala. Por favor marque solo una vez para cada competencia.								
1. La persona muestra una conducta en un nivel básico o elemental sin proceso de desarrollo (Nunca) 2. La persona muestra una conducta en un nivel requerido o estándar (Casi nunca) 3. La persona muestra una conducta en un nivel intermedio (Regularmente) 4. La persona muestra una conducta en un nivel avanzado (Por lo general) 5. La persona muestra una conducta en un nivel excepcional (Siempre)								
INFORMACION GENERAL								
CARGO A EVALUAR:		PROCESO AL QUE PERTENECE:						
operario de fermentacion		Planta de Alcohol						
NOMBRE DE LA PERSONA A EVALUAR:		AREA:						
Luis Fernando Cuellar		Destileria						
NOMBRE DEL EVALUADOR:		CARGO DEL EVALUADOR:						
Astrid Acevedo-Alexander Moreno		Asistente de destileria-Coordinador de Mantenimiento						
ELEMENTOS Y CRITERIOS DE DESEMPEÑO								
Elemento 1: Comunicación efectiva y asertiva.				PUNTAJE				
Expresa de Manera Clara y precisa información relevante a sus colaboradores y subalternos.				<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Da a conocer sus desacuerdos de manera calmada y objetiva.				<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Escucha poniéndose en "los zapatos del otro" cuando se enfrenta a situaciones laborales.				<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Utiliza y optimiza los recursos existentes para compartir la información (Carteleras, correo, electrónico, memorandos, entre otros).				<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Genera a su alrededor una atmósfera de cordialidad y apertura contribuyendo a la construcción de un clima organizacional eficiente.				<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Plantea proyectos que contribuyen al mejoramiento de la situación real de la comunicación organizacional.				<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
				no aplica				
Elemento 2: Trabajo en Equipo.				PUNTAJE				
Ha participado en proyectos o gestiones de grupo donde su carisma le ha reconocido un mérito especial.				<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Tiene facilidad para enfocar diversos puntos de vista en un objetivo común.				<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Es reconocido por el grupo por su colaboración y altruismo.				<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Los proyectos que lidera en compañía de otros, son evaluados como exitosos.				<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
Posee facilidad para destacar las potencialidades de los otros y estructurar un grupo fuerte en la dificultad.				<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1
				no aplica				

Elemento 3: Autogestión y autonomía.	PUNTAJE					
Alto nivel de comprensión y discernimiento entre autoridad y autonomía.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Diferencia sus pensamientos, acciones e inclinaciones de las del colectivo.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Propone fácilmente proyectos de mejoramiento y optimización de las labores a su alcance.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Visiona su desempeño como clave para el cumplimiento de los objetivos organizacionales.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Impulsa y apoya proyectos de cambio organizacional.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Presenta resultados que superan las expectativas cotidianas.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Prescinde de una figura autoritaria para desarrollar plenamente sus labores.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Elemento 4: Toma de decisiones.	PUNTAJE					
Demuestra claridad y empoderamiento al definir una acción u operación.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Visiona a corto y largo plazo los efectos directos de inclinarse por una determinada posición.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Procura que lo decidido beneficie a toda la organización y no sólo sus intereses.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Toma una posición acertada y ágil cuando las condiciones le exigen hacerlo.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Mantiene firme su decisión pese a las opiniones encontradas de otras personas.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Elemento 5: Visión holística del proceso y la organización.	PUNTAJE					
Conoce las metas corporativas traduciendo esfuerzos del día a día en prácticas que cumplan dichos objetivos organizacionales	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Dimensiona las políticas empresariales en hechos desde su queacer diario.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Conoce y comprende todos y cada uno de los procesos de su Departamento y Empresa	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Conoce las metas y objetivos de su proceso, los cumple y los mejora	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Elemento 6: Liderazgo y empoderamiento.	PUNTAJE					
Es reconocido por su facilidad para "mover grupos" hacia objetivos comunes.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
Encuentra con facilidad apoyo y colaboración en otros procesos cuando emprende un proyecto o realiza una tarea.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Termina con éxito los proyectos que emprende.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Mejora la situación actual del proceso en el que labora.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Apoya y estimula a sus compañeros para emprender labores de mejoramiento y efectividad empresarial.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica

Elemento 7: Sentido de Pertenencia y Compromiso.		PUNTAJE				
Asume como propios los retos de la empresa.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Conoce los valores, políticas empresariales y objetivos corporativos.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input checked="" type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Cuida los recursos físicos y naturales que tiene a disposición para su desempeño laboral.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Cumple con las normas y consensos de la empresa.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Habla positivamente de la empresa, de sus productos y de su gente.	<input checked="" type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Elemento 8: Solución creativa de Problemas.		PUNTAJE				
Optimiza tiempo y recursos en la solución de problemas.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Tiene una amplia visión de la realidad para comprender su transformación y dar respuestas a las inconsistencias que se presenten.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Utiliza las herramientas que brinda la organización para contribuir a la solución de problemas.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Involucra a otros en la solución de conflictos que son de carácter interno de su proceso.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input checked="" type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Interioriza de manera positiva las situaciones problema para darles solución de acuerdo a la cultura empresarial y al contexto laboral.	<input type="checkbox"/> 5	<input checked="" type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	
Posee una visión amplia de la situación y gestiona nuevas alternativas a nivel interno o externo para mejorar el conflicto.	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 1	no aplica
FIRMA DEL EVALUADOR:						

SAOC-015

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de las listas de chequeo para la evaluación

Cuando es terminado el proceso de calificación de las listas de chequeo por el evaluador y el jefe inmediato de los operarios, se trasladaron todas las ponderaciones a la hoja electrónica, donde se desarrollara los resultados que entregara el programa que se hizo en dicha hoja para poder expresar las calificaciones en porcentajes específicos.

Se fundamentara a continuación como el programa hecho en la hoja electrónica hace tal desarrollo para la calificación de los operarios.

Tomaremos como ejemplo el elemento 5 de la lista de chequeo de las actividades del operario de fermentación, como podemos ver en la figura 4.

Figura 4. Resultados lista de chequeo.



AÑO	MES	DÍA
2008	12	17

RESULTADOS LISTA DE CHEQUEO PARA EVALUAR:

Elemento 5: Desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.	5	4	3	2	1	
	FALSO	VERDADERO	FALSO	FALSO	FALSO	1
	FALSO	VERDADERO	FALSO	FALSO	FALSO	1
	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	no aplica
	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	FALSO	no aplica
	FALSO	VERDADERO	FALSO	FALSO	FALSO	1
TOTAL DE COMPETENCIAS	15					

RESULTADOS					
FRECUENCIA	0	3	0	0	0
PUNTOS	0	12	0	0	0
VALORACION GLOBAL DE LA COMPETENCIA	80				

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Resultados de las listas de chequeo para la evaluación

Observemos que el cuadro tiene una rango de 1 a 5, como lo establece la Likert, donde hay 5 actividades de las cuales 2 no aplica, es decir, que no desarrolla.

Veremos que el jefe inmediato del operario con el aval del evaluador, decide que el trabajador se merece una calificación de 4 en las restantes actividades, ya que por cual sea el motivo lo obtiene, la palabra “verdadero” me indica que es la calificación en cierto ítem. Entonces escribo al frente con el numero 1 la actividad que aplica, ya sea la calificación de rango de 1 a 5, la idea es que desarrolla esa actividad según ese rango que le corresponde.

En la casilla “Total de competencia” me indica al frente el resultado que ha obtenido, como se fundamenta eso:

Se observa el número de actividades que aplica, como podemos ver son 3 actividades, que se marco con el numero 1 y de esa suma de actividades se obtiene ese valor 3, entonces ese valor se lo multiplica por la escala o rango máximo que se ha definido anteriormente, que conocemos que es 5 (la mas alta calificación). Al multiplicar esos dos números obtengo ese resultado “Total de competencias” que es 15.

Actividades que aplica	No. mayor del rango	Total de competencias
3	5	15

En le siguiente cuadro de resultados se fundamenta así:

En la casilla de frecuencia en cada uno de los rangos, hay programada una decisión con un contador, que si en cada una de las columnas se encuentra la palabra verdadera que las cuente como podemos ver es 3, después en la casilla de puntos en cada uno de los rangos se hace la operación siguiente; es la de multiplicar su respectiva frecuencia con su respectivo rango, ósea la frecuencia es 3 según lo anterior y su rango es 4 de a esta operación se obtiene el valor 12.

	Rangos				
	5	4	3	2	1
Frecuencia	0	3	0	0	0
Puntos	0	12	0	0	0

Ya en la casilla “valoración global de competencia” el resultado final es la sumatoria de todos los puntos de las casillas dividido por el “Total de competencia” multiplicado por 100.

$$\text{Valoración global de competencia} = \frac{\text{sumatoria_puntos}}{\text{total_competencia}} \times 100$$

$$\text{Valoración global de competencia} = \frac{(0+12+0+0+0)}{15} \times 100 = 80\%$$

Es así que se ejecuto cada elemento de las actividades para cada lista de chequeo y ese fue el proceso que se realizo para calificar todas las listas de chequeo para todo el personal de la planta de alcohol carburante del Ingenio Providencia.

Con la realización de las pruebas teóricas y las listas de chequeo con su respectiva calificación, se determino toda la formación de todos los operarios, que tiene la mayor ponderación para crear el perfil de competencia y la calificación de competencia del personal.

FORMACIÓN (60%):

El promedio obtenido en los instrumentos de evaluación aplicados (listas de chequeo y pruebas teóricas), conforman un 60% de la calificación final. Este aspecto evalúa el desempeño del trabajador en sus funciones, al igual que los conocimientos teóricos y las aptitudes comportamentales necesarias para el cargo.

11. CREACION DE LOS PERFILES DE COMPETENCIA Y REALIZACION DE LAS CALIFICACIONES DE COMPETENCIA DEL PERSONAL

Formulario en el que se almacenan las competencias necesarias, la calificación respectiva y el objetivo general para cada cargo, además de la información personal y académica del trabajador.

En el perfil de competencias se identifican la formación y habilidades (competencias), que debe tener el trabajador en un cargo específico. Además, en el momento de diligenciar este formulario, se debe tener en cuenta la información personal y académica que el mismo trabajador ha suministrado al evaluador, por medio de la hoja de vida académica.

Ya realizados los instrumentos de evaluación a los operarios, teniendo en cuenta los porcentajes de ponderación para saber si el trabajador es competente o no competente, se crearon los perfiles de competencia y la calificación de competencia del personal que es el objetivo primordial de este proyecto.

Para tener en cuenta como se establece los porcentajes, se distribuyó de la siguiente forma:


- Educación (20%): se toma de la hoja de vida académica.
- Experiencia (20%): se toma de la hoja de vida académica.
- Formación (60%): se toma de los instrumentos de evaluación (pruebas teóricas y listas de chequeo).

El resultado de sumar los tres valores de los anteriores factores, dará la calificación final de la competencia y dependiendo del rango en que se encuentre, señalará si la persona es competente o si se debe involucrar en los Planes de Acción correspondientes que permitirán mejorar el nivel de la competencia:

CALIFICACIÓN FINAL	CRITERIO
0 – 74 %	Aún no competente, pendiente de capacitación.
75 – 100 %	Competente

Cada uno de los anteriores valores obtenidos se consignó en el formato de Perfil de Competencia y Calificación de la Competencia del Personal que se dará a continuación para cada uno de los operarios. (Véase en el formato 1 al 12)

Formato 21. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Ayudante de planta-Luís López).



INGENIO PROVIDENCIA S.A.
PERFIL DE COMPETENCIA

FECHA
18/12/2005

INFORMACIÓN PERSONAL				
CARGO	ÁREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA		
AYUDANTE DE PLANTA	DESTILERIA	1991	03	15
Nombre	Experiencia	FECHA DE INGRESO CARGO		
LUIS EDUARDO LOPEZ	5 meses	Aptos	2005	03
				24

FORMACIÓN ACADÉMICA	
TÍTULO	INSTITUCIÓN
BÁSICA PRIMARIA	FRANCISCO DE PAULA SANTANDER
UN DECIMO DE Bachillerato	CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PROVIDENCIA

OBJETIVO

Es la detección de cualquier anomalía en estas dos áreas del proceso, actuar si es la su alcance o informar al operario encargado.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN DE COMPETENCIA		EVIDENCIA
	ANTES	DESPUES	
Capacidad para planear las actividades correspondientes al titular del cargo.	60	60	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.	85	85	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.	100	100	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Condenda para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.	85	85	LISTA DE CHEQUEO
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SG-SYSO.	85	85	LISTA DE CHEQUEO
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.	85	85	LISTA DE CHEQUEO
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.	85	85	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.	87	87	LISTA DE CHEQUEO

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventajas competitivas; sin esperar a recibir todas las consultas en la línea jerárquica evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	77	77	LISTA DE CHEQUEO
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	75	75	LISTA DE CHEQUEO
Conocimiento holístico del proceso y la organización.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	73	73	LISTA DE CHEQUEO
Compromiso con que las personas realicen las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	76	76	LISTA DE CHEQUEO
Conocimientos generales del Cargo de Ayudante de Planta	72	72	PRUEBA TEORICA
Conocimientos generales de las Políticas de la Empresa	60	60	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	60	60	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SYSO	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimientos básicos sobre el Plan de Emergencia	83	83	PRUEBA TEORICA
INGENIERO DE CONTENEDORES DE LAS ACADEMIAS POR EL TIEMPO LABORAL	80	80	

2020-2021

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: AYUDANTE DE PLANTA	AREA: DESTILERIA
NOMBRE: LUIS EDUARDO LOPEZ	FICHA: APTOS

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DESPUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (60%)	48	48
EDUCACIÓN (20%)	17	17
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)	75	75

NIVELES DE COMPETENCIA:
4-75% AUNNO COMPETENTE
75-100% COMPETENTE

RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

RESULTADO DESPUES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

3.2.20.01*

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Formato 22. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Ayudante de planta-Adolfo León).



PERFIL DE COMPETENCIA

FECHA
12/12/2005

INFORMACIÓN PERSONAL				
CARGO	AREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA		
AYUDANTE DE PLANTA	DESTILERIA	1994	05	01
Nombre:	Dpto. de RR. HH. / PDI / CARGO	FECHA DE INGRESO CARGO		
ADOLFO LEON GRANADOS	4 meses	5265	2005	05 12

FORMACIÓN ACADÉMICA	
TÍTULO	INSTITUCIÓN
BÁSICA PRIMARIA	COLEGIO CALDAS
BACHILLER	CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PROVIDENCIA

OBJETIVO
Es la tarea de cualquier anomalía en estos dos áreas del proceso, actuar si está a su alcance o informar al operario encargado.

COMPETENCIAS	CALIFICACIÓN DE COMPETENCIA		EVIDENCIAS
	ANTES	DESPUES	
Capacidad para planear las actividades correspondientes al titular del cargo.	60	60	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.	77	77	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.	100	100	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.	100	100	LISTA DE CHEQUEO
Condencia para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SOA.	85	85	LISTA DE CHEQUEO
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SO SYSO.	95	95	LISTA DE CHEQUEO
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.	87	87	LISTA DE CHEQUEO
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.	85	85	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.	80	80	LISTA DE CHEQUEO

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventajas competitivas; sin esperar a enterarse todas las consultas en la línea jerárquica evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	67	67	LISTA DE CHEQUEO
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Condominio holístico del proceso y la organización.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Compromiso con que las personas realicen las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	92	92	LISTA DE CHEQUEO
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	64	64	LISTA DE CHEQUEO
Condominios generales del Cargo de Ayudante de Planta	64	64	PRUEBA TEORICA
Condominios generales de las Políticas de la Empresa	60	60	PRUEBA TEORICA
Condominio de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	60	60	PRUEBA TEORICA
Condominio de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	100	100	PRUEBA TEORICA
Condominio de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SYSSO	100	100	PRUEBA TEORICA
Condominios básicos sobre el Plan de Emergencia	100	100	PRUEBA TEORICA
MANEJO DE COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL TITULO BAJOGRUPO	82	82	

2020-2021

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: AYUDANTE DE PLANTA	AREA: DESTILERIA
NOMBRE: ADOLFO LEON	FICHA: 5265

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DESPUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (60%)	49	49
EDUCACIÓN (20%)	17	17
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)	76	76

NIVELES DE COMPETENCIA:
4-75% AUN NO COMPETENTE
75-100% COMPETENTE

RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

RESULTADO DESPUES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

2.2.2.2.11*

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Formato 23. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Ayudante de planta-Ansisar Amu).



PERFIL DE COMPETENCIA

FECHA
18/12/2006

INFORMACIÓN PERSONAL					
CARGO	AREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA			
AYUDANTE DE PLANTA	DESTILERIA	AÑO	ME	DI	NO.
		2005	02		22
NOMBRE	ANTES DE INGRESO	FECHA DE INGRESO CARGO			
ANSISAR AMU GRANJA	4 meses	AÑO	ME	DI	NO.
		2005	09		28

FORMACIÓN ACADÉMICA	
TÍTULO	INSTITUCIÓN
BÁSICA PRIMARIA	COLEGIO MODERNO
BACHILLER ACADÉMICO	SANTE ISABEL DE HUNGRIA
TECNOLOGO EN ELECTRONICA	UNIVERSIDAD DEL VALLE

OBJETIVO
Estar atento de cualquier anomalía en estas dos áreas del proceso, ajustar si está a su alcance o informar al operario encargado.

COMPETENCIAS	CALIFICACION DE COMPETENCIA		EVIDENCIAS
	ANTES	DESPUES	
Capacidad para planear las actividades correspondientes al título del cargo.	60	60	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.	84	84	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.	100	100	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Condenda para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.	85	85	LISTA DE CHEQUEO
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SSGS.	64	64	LISTA DE CHEQUEO
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.	83	83	LISTA DE CHEQUEO
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.	73	73	LISTA DE CHEQUEO

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como unista competitivos; sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	77	77	LISTA DE CHEQUEO
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	75	75	LISTA DE CHEQUEO
Conocimiento holístico del proceso y la organización.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	73	73	LISTA DE CHEQUEO
Compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	76	76	LISTA DE CHEQUEO
Conocimientos generales del Cargo de Ayudante de Planta	80	80	PRUEBA TEO RICA
Conocimientos generales de las Políticas de la Empresa	60	60	PRUEBA TEO RICA
Conocimiento de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	60	60	PRUEBA TEO RICA
Conocimiento de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	100	100	PRUEBA TEO RICA
Conocimiento de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SSGO	100	100	PRUEBA TEO RICA
Conocimientos básicos sobre el Plan de Emergencia	100	100	PRUEBA TEO RICA
TRABAJOS DE COMPETENCIAS ESPECIALES POR EL TRABAJO	80	80	

2020-2021

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: AYUDANTE DE PLANTA	AREA: DESTILERIA
NOMBRE: ANSIZAR AMU	FICHA: APTOS

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DES PUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (60%)	48	48
EDUCACIÓN (20%)	20	20
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)	78	78

NIVEL DE COMPETENCIA:
0-47% AUN NO COMPETENTE 48-77% COMPETENTE


RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO <input checked="" type="checkbox"/> (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

RESULTADO DESPUÉS DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO <input checked="" type="checkbox"/> (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

2006.12.18

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Formato 24. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de destilación-Roberto Narváez).

 INGENIO PROVIDENCIA S.A.		PERFIL DE COMPETENCIA		FECHA 18/12/2006	
INFORMACIÓN PERSONAL					
CARGO	ÁREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA			
OPERARIO DE DESTILACIÓN	DESTILERIA	2005	09	23	
INGRESO	CARGO ANTERIOR	FECHA DE INGRESO CARGO			
ROBERTO HERMAN NARVÁEZ SANTACRUZ	4 meses	Estable	2005	09	23
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TÍTULO	INSTITUCIÓN				
BÁSICA PRIMARIA	SAN JUAN BAUTISTA				
BACHILLER TÉCNICO ELECTRICISTA	INSTITUTO TÉCNICO SUPERIOR INDUSTRIAL NACIONAL				
OBJETIVO					
Es la tarea de cualquier anomalía en las áreas de destilación, actuar si está a su alcance o informar al operario y/o Ingeniero encargado. Tomar las muestras de materiales en proceso para llevar el control de calidad de los mismos y observar todas aquellas variables en planta que no estén automatizadas o que no lleven señal a la computadora.					
COMPETENCIA		CALIFICACIÓN DE COMPETENCIA		EVIDENCIA	
		ANTES	DESPUES		
Capacidad para planear las actividades correspondientes al titular del cargo.	40	40	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.	78	78	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.	40	40	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.	80	80	LISTA DE CHEQUEO		
Condencia para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.	85	85	LISTA DE CHEQUEO		
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SG-SYSO.	72	72	LISTA DE CHEQUEO		
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.	87	87	LISTA DE CHEQUEO		
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.	85	85	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.	60	60	LISTA DE CHEQUEO		

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventajas competitivas; sin esperar a enterarse todas las consultas en la línea jerárquica evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	77	77	LISTA DE CHEQUEO
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	75	75	LISTA DE CHEQUEO
Conocimiento holístico del proceso y la organización.	60	60	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	70	70	LISTA DE CHEQUEO
Compromiso con que las personas realicen las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	72	72	LISTA DE CHEQUEO
Conocimientos generales del Cargo de Operario de Destilación	80	80	PRUEBA TEORICA
Conocimientos generales de las Políticas de la Empresa	60	60	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	80	80	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	60	60	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SYSSO	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimientos básicos sobre el Plan de Emergencia	100	100	PRUEBA TEORICA
MANEJO DE COMPETENCIAS DESARROLLADAS POR EL TRABAJADOR	73	73	

7/06/2018

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: OPERARIO DE DESTILACIÓN	AREA: DESTILERIA
NOMBRE: ROBERTO NARVAEZ	FICHA: ESTRATEGIAS

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DESPUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (60%)	44	44
EDUCACIÓN (20%)	18	18
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN	72	72
COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)		

NIVELES DE COMPETENCIA:
0-49% AUNNO COMPETENTE
50-74% COMPETENTE

RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO BI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

RESULTADO DESPUÉS DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO BI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

2006.017

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Formato 25. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de destilación-Donny Segura).



INGENIO PROVIDENCIA S.A.

PERFIL DE COMPETENCIA

FECHA

18/12/2006

INFORMACIÓN PERSONAL				
CARGO	AREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA		
OPERARIO DE DESTILACION	DESTILERIA	1995	05	22
INGRESO:	CAP. FORM. PROF. CONT.	EDAD:	FECHA DE INGRESO CARGO	
DONNY SEGURA	7 meses	6292	2005	10

FORMACIÓN ACADÉMICA	
TÍTULO	INSTITUCIÓN
BÁSICA PRIMARIA	JOSE IGNACIO OSPINA
BACHILLER ACADÉMICO	MIGUEL DE CERVANTES SAavedra

OBJETIVO
Es la tarea de cualquier anomalía en las áreas de destilación , actuar si es necesario a su alcance o informar al operario y/o Ingeniero encargado.
Tomar las muestras de materiales en proceso para llevar el control de calidad de los mismos y observar todas aquellas variables en planta que no estén automatizadas o que no lleven señal a la computadora.

COMPETENCIAS	CALIFICACIÓN DE COMPETENCIA		EVIDENCIAS
	ANTES	DESPUES	
Capacidad para planear las actividades correspondientes al titular del cargo.	40	40	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.	31	31	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.	40	40	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.	30	30	LISTA DE CHEQUEO
Condencia para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.	35	35	LISTA DE CHEQUEO
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SSGS.	63	63	LISTA DE CHEQUEO
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.	33	33	LISTA DE CHEQUEO
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.	35	35	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.	30	30	LISTA DE CHEQUEO

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventajas competitivas; sin esperar a enterarse todas las consultas en la línea jerárquica evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	77	77	LISTA DE CHEQUEO
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	75	75	LISTA DE CHEQUEO
Conocimiento holístico del proceso y la organización.	60	60	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Compromiso con que las personas realicen las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	72	72	LISTA DE CHEQUEO
Conocimientos generales del Cargo de Operario de Fermentación	88	88	PRUEBA TEORICA
Conocimientos generales de las Políticas de la Empresa	40	40	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	60	60	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	78	78	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SYSO	89	89	PRUEBA TEORICA
Conocimientos básicos sobre el Plan de Emergencia	83	83	PRUEBA TEORICA
INGENIERO DE COMPETENCIAS DESARROLLADAS POR EL TRABAJADOR	73	73	

2020-010

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: OPERARIO DE DESTILACIÓN	ÁREA: DESTILERIA
NOMBRE: DONNY SEGURA	FICHA: 6292

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DESPUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (60%)	44	44
EDUCACIÓN (20%)	17	17
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)	71	71

NIVELES DE COMPETENCIA:
ULTRAMUNDO COMPETENTE
MUNDO COMPETENTE


RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

RESULTADO DESPUÉS DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

2/2005/017

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Formato 26. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de destilación-Nixon Enríquez).

 INGENIO PROVIDENCIA S.A.		PERFIL DE COMPETENCIA		FECHA 12/12/2006	
INFORMACIÓN PERSONAL					
CARGO	ÁREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA			
OPERARIO DE DESTILACIÓN	DESTILERÍA	AÑO	ME	DÍA	
INGENIERO	PROCESO	1998	07	30	
TULLIO DOMINGUEZ LOPEZ	3 meses	FECHA DE INGRESO CARGO			
		AÑO	ME	DÍA	
		2005	10	26	
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TÍTULO	INSTITUCIÓN				
BÁSICA PRIMARIA	VASCO MUÑES DE BALBOA				
BACHILLER ACADÉMICO	JOSE ISAACS				
MECANICO INDUSTRIAL	CENTRO DE FORMACIÓN INTEGRAL PROVIDENCIA				
OBJETIVO					
Estar atento de cualquier anomalía en las áreas de destilación , actuar si es a su alcance o informar al operario y/o Ingeniero encargado. Tomar las muestras de materiales en proceso para llevar el control de calidad de los mismos y observar todas aquellas variables en planta que no estén automatizadas o que no lleven señal a la computadora.					
COMPETENCIAS		CALIFICACIÓN DE COMPETENCIA		EVIDENCIAS	
		ANTES	DESPUES		
Capacidad para planear las actividades correspondientes al titular del cargo.	40	40	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.	81	81	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.	40	40	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.	80	80	LISTA DE CHEQUEO		
Condenda para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.	85	85	LISTA DE CHEQUEO		
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SSGS.	68	68	LISTA DE CHEQUEO		
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.	88	88	LISTA DE CHEQUEO		
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.	85	85	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.	70	70	LISTA DE CHEQUEO		

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventajas competitivas; sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	77	77	LISTA DE CHEQUEO
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	70	70	LISTA DE CHEQUEO
Conocimiento holístico del proceso y la organización.	60	60	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Compromiso con que las personas realicen las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	72	72	LISTA DE CHEQUEO
Conocimientos generales del Cargo de Operario de Desplazamiento	95	95	PRUEBA TEORICA
Conocimientos generales de las Políticas de la Empresa	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	80	80	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SSGO	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimientos básicos sobre el Plan de Emergencia	100	100	PRUEBA TEORICA
ENCUESTA DE COMPRENSIÓN DE LAS REGLAS POR EL TRABAJADOR	79	79	

2020-08-08

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: OPERARIO DE DESTILACION	AREA: DESTILERIA
NOMBRE: NIXON ENRIQUEZ	FICHA: 3846

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DESPUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (60%)	47	47
EDUCACIÓN (20%)	21	21
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)	78	78

NIVEL DE COMPETENCIA:
ULTRASUANDO COMPETENTE TS/UMS COMPETENTE

RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDUARDO ARTEAGA

RESULTADO DESPUÉS DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDUARDO ARTEAGA

3/2006

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Formato 27. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de fermentación-Luís Cuellar).



PERFIL DE COMPETENCIA

FECHA
18/12/2006

INFORMACIÓN PERSONAL				
CARGO	AREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA		
OPERARIO DE FERMENTACIÓN	DESTILERIA	2005	09	21
INGRESO	ANTES DEL CARGO	FECHA DE INGRESO CARGO		
LUIS FERNANDO CUELLAR VALENCIA	4 meses	APTOS	2005	09 21

FORMACIÓN ACADÉMICA	
TÍTULO	INSTITUCIÓN
BÁSICA PRIMARIA	
BACHILLER ACADÉMICO	P. JOSE O CAMPO

OBJETIVO
<p>Establecimiento de cualquier anomalía en las áreas de fermentación y servicios industriales, ajustar si está a su alcance o informar al operario y/o ingeniero encargado.</p> <p>Tomar las muestras de materiales en proceso para llevar el control de calidad de los mismos y observar todas aquellas variables en planta que no estén automatizadas o que no lleven señal a la computadora.</p>

COMPETENCIA B	CALIFICACIÓN DE COMPETENCIA		EVIDENCIA B
	ANTES	DESPUES	
Capacidad para planear las actividades correspondientes al título del cargo.	60	60	LISTA D E C H E Q U E O
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.	91	91	LISTA D E C H E Q U E O
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.	80	80	LISTA D E C H E Q U E O
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.	80	80	LISTA D E C H E Q U E O
Condencia para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.	80	80	LISTA D E C H E Q U E O
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SG-SYSO.	75	75	LISTA D E C H E Q U E O
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.	85	85	LISTA D E C H E Q U E O
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.	65	65	LISTA D E C H E Q U E O
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.	93	93	LISTA D E C H E Q U E O

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventajas competitivas; sin esperar a recibir todas las consultas en la línea jerárquica evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	73	73	LISTA D E C H E Q U E O
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	80	80	LISTA D E C H E Q U E O
Conocimiento holístico del proceso y la organización.	80	80	LISTA D E C H E Q U E O
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	80	80	LISTA D E C H E Q U E O
Compromiso con que las personas realicen las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	88	88	LISTA D E C H E Q U E O
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	72	72	LISTA D E C H E Q U E O
Conocimientos generales del Cargo de Operario de Femenización	90	90	PRUEBA TEORICA
Conocimientos generales de las Políticas de la Empresa	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	60	60	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	89	89	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SYSO	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimientos básicos sobre el Plan de Emergencia	100	100	PRUEBA TEORICA
INGENIERO DE CONTENEDORES DESARROLLANDO POR EL TITULO TECNICO	82	82	

2020-2021

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: OPERARIO DE FERMENTACIÓN	ÁREA: DESTILERÍA
NOMBRE: LUIS FERNANDO CUELLAR	FICHA: APTOS

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DES PUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (60%)	49	49
EDUCACIÓN (20%)	20	20
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)	79	79

NIVELES DE COMPETENCIA:
4/5/6/7/8/9/10/11/12/13/14/15/16/17/18/19/20/21/22/23/24/25/26/27/28/29/30/31/32/33/34/35/36/37/38/39/40/41/42/43/44/45/46/47/48/49/50/51/52/53/54/55/56/57/58/59/60/61/62/63/64/65/66/67/68/69/70/71/72/73/74/75/76/77/78/79/80/81/82/83/84/85/86/87/88/89/90/91/92/93/94/95/96/97/98/99/100

RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

RESULTADO DESPUES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

2006.017

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Formato 28. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de fermentación-Waldir Madrigal).

INGENIO PROVIDENCIA S.A.		PERFIL DE COMPETENCIA		FECHA 18/12/2006	
INFORMACIÓN PERSONAL					
CARGO	ÁREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA			
OPERARIO DE FERMENTACIÓN	DESTILERIA	2001	04	12	
Nombre	CARGO ANTERIOR	FECHA DE INGRESO CARGO			
WALDIR ALBERTO MADRIGAL RODRIGUEZ	3 meses	Estable	2005	10	26
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TÍTULO	INSTITUCIÓN				
BÁSICA PRIMARIA	PEDRO ANTONIO MOLINA				
BACHILLER ACADÉMICO	COLEGIO JUAN TRUJILLO				
OBJETIVO					
<p>Establecimiento de cualquier anomalía en las áreas de fermentación y servicios industriales, actuar si es factible a su alcance o informar al operario y/o ingeniero encargado.</p> <p>Tomar las muestras de materiales en proceso para llevar el control de calidad de los mismos y observar todas aquellas variables en planta que no estén automatizadas o que no lleven señal a la computadora.</p>					
COMPETENCIAS		CALIFICACIÓN DE COMPETENCIA		EVIDENCIAS	
		ANTES	DESPUES		
Capacidad para planear las actividades correspondientes al titular del cargo.		60	60	LISTA DE CHEQUEO	
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.		94	94	LISTA DE CHEQUEO	
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.		80	80	LISTA DE CHEQUEO	
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.		80	80	LISTA DE CHEQUEO	
Condencia para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.		80	80	LISTA DE CHEQUEO	
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SG-SYSO.		80	80	LISTA DE CHEQUEO	
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.		85	85	LISTA DE CHEQUEO	
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.		85	85	LISTA DE CHEQUEO	
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.		80	80	LISTA DE CHEQUEO	

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventajas competitivas; sin esperar a etiquetar todas las consultas en la línea jerárquica evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	73	73	LISTA DE CHEQUEO
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Conocimiento holístico del proceso y la organización.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Compromiso con que las personas realicen las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	95	95	LISTA DE CHEQUEO
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	72	72	LISTA DE CHEQUEO
Conocimientos generales del Cargo de Operario de Fermentación	75	75	PRUEBA TEORICA
Conocimientos generales de las Políticas de la Empresa	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	60	60	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SYSO	89	89	PRUEBA TEORICA
Conocimientos básicos sobre el Plan de Emergencia	100	100	PRUEBA TEORICA
INGENIERO DE CONTENEDORES DESARROLLADAS POR EL TITULAR	82	82	

7.200.010

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: OPERARIO DE FERMENTACIÓN	ÁREA: DESTILERIA
NOMBRE: WALDIR MADRIGAL	FICHA: ESTRATEGIAS

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DESPUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (80%)	49	49
EDUCACIÓN (20%)	17	17
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)	76	76

NIVELES DE COMPETENCIA:
UN/UNING COMPETENTE
TS/UN COMPETENTE


RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

RESULTADO DESPUES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

2.000.01*

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Formato 29. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de fermentación-Bladimir Moreno).



INGENIO PROVIDENCIA S.A.
PERFIL DE COMPETENCIA

FECHA
12/12/2006

INFORMACIÓN PERSONAL				
CARGO	AREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA		
OPERARIO DE FERMENTACIÓN	DESTILERIA	AÑO	MESES	DÍAS
		1995	05	25
INGRESO	ANTES DEL CARGO	FECHA DE INGRESO CARGO		
		AÑO	MESES	DÍAS
BLADIMIR MORENO HENAO	4 meses	2005	05	10

FORMACIÓN ACADÉMICA	
TÍTULO	INSTITUCIÓN
BÁSICA PRIMARIA	JOSE IGNACIO
BACHILLER ACADÉMICO	JORGE ISAACS

OBJETIVO

Es la detección de cualquier anomalía en las áreas de **fermentación y servicios industriales**, actuar si está a su alcance o informar al operario y/o ingeniero encargado.

Tomar las muestras de materiales en proceso para llevar el control de calidad de los mismos y observar todas aquellas variables en planta que no estén automatizadas o que no lleven señal a los computadores.

COMPETENCIA	CALIFICACIÓN DE COMPETENCIA		EVIDENCIA
	ANTES	DESPUES	
Capacidad para planear las actividades correspondientes al título del cargo.	60	60	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.	97	97	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Condencia para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SSGS.	75	75	LISTA DE CHEQUEO
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.	88	88	LISTA DE CHEQUEO
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.	90	90	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.	100	100	LISTA DE CHEQUEO

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventajas competitivas; sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	73	73	LISTA DE CHEQUEO
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Conocimiento holístico del proceso y la organización.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Compromiso con que las personas realicen las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	88	88	LISTA DE CHEQUEO
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	72	72	LISTA DE CHEQUEO
Conocimientos generales del Cargo de Operario de Fermentación	90	90	PRUEBA TEORICA
Conocimientos generales de las Políticas de la Empresa	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	60	60	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	96	96	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SYSSO	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimientos básicos sobre el Plan de Emergencia	100	100	PRUEBA TEORICA
PROGRAMA DE CONTENIDOS DESARROLLADOS POR EL TRABAJADOR	84	84	

PÁG. 106

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: OPERARIO DE FERMENTACIÓN	AREA: DESTILERIA
NOMBRE: BLADIMIR MORENO	FICHA: 6757

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DESPUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (60%)	51	51
EDUCACIÓN (20%)	17	17
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)	78	78

NIVELES DE COMPETENCIA:
1. NIVEL BÁSICO COMPETENTE
2. NIVEL AVANZADO COMPETENTE


RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

RESULTADO DESPUÉS DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

7.006.017

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Formato 30. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de aguas-Edwar Pance).

 INGENIO PROVIDENCIA S.A.		PERFIL DE COMPETENCIA		FECHA 18/12/2005	
INFORMACIÓN PERSONAL					
CARGO	AREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA			
OPERARIO DE AGUAS	DESTILERIA	1998	10	25	
INGRESO	ANTES DE INGRESO	FECHA DE INGRESO CARGO			
EDWAR ALFONSO PANCE RIVERA	3 meses	2005	10	20	
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TÍTULO	INSTITUCIÓN				
BÁSICA PRIMARIA	ATAMACO GIRARDO T				
BACHILLER COMERCIAL	INSTITUTO COMERCIAL EL ORTIGAL				
OBJETIVO					
<p>Estar atento de las labores que se realizan en la torre de enfriamiento y en la PTAR para detectar cualquier anomalía en estas dos áreas del proceso, actuar si está a su alcance o informar al operario y/o ingeniero encargado.</p> <p>Tomar las muestras del agua de proceso, agua de torre y flujos para llevar el control de calidad de los mismos y observar todas aquellas variables.</p>					
COMPETENCIA		CALIFICACIÓN DE COMPETENCIA		EVIDENCIAS	
		ANTES	DEPUES		
Capacidad para planear las actividades correspondientes al título del cargo.		60	60	LISTA DE CHECKEEO	
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.		87	87	LISTA DE CHECKEEO	
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.		70	70	LISTA DE CHECKEEO	
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.		80	80	LISTA DE CHECKEEO	
Condenda para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.		80	80	LISTA DE CHECKEEO	
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SGA.		80	80	LISTA DE CHECKEEO	
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.		78	78	LISTA DE CHECKEEO	
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.		75	75	LISTA DE CHECKEEO	
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.		80	80	LISTA DE CHECKEEO	

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventajas competitivas; sin esperar a recibir todas las consultas en la línea jerárquica evaluando así el agraviamiento de problemas de importancia menor.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	72	72	LISTA DE CHEQUEO
Conocimiento holístico del proceso y la organización.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando visiones de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Compromiso con que las personas realicen las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	76	76	LISTA DE CHEQUEO
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Conocimientos generales del Cargo de Operario de Aguas	82	82	PRUEBA TEORICA
Conocimientos generales de las Políticas de la Empresa	80	80	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	80	80	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	74	74	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SYSSO	100	100	PRUEBA TEORICA
Conocimientos básicos sobre el Plan de Emergencia	83	83	PRUEBA TEORICA
INGRESO DE COMPETENCIAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO	79	79	

2020-2021

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: OPERARIO DE AGUAS	AREA: DESTILERIA
NOMBRE: EDUAR PANCE	FICHA: ESTRATEGIAS CTA

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DES PUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (60%)	47	47
EDUCACIÓN (20%)	17	17
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)	74	74

NIVELES DE COMPETENCIA:
0-40% AUN NO COMPETENTE
41-60% COMPETENTE


RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

RESULTADO DESPUES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

2.200.01*

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Formato 31. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de aguas-Rodolfo Gonzáles).

 INGENIO PROVIDENCIA S.A.		PERFIL DE COMPETENCIA		FECHA 18/12/2006	
INFORMACIÓN PERSONAL					
CARGO	ÁREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA			
OPERARIO DE AGUAS	DESTILERIA	AÑO	MES	DÍAS	
		2004	02	23	
NOVEDAD	PERÍODO DE EVALUACIÓN	FECHA DE INGRESO CARGO			
RODOLFO GONZÁLEZ RODRÍGUEZ	3 meses	AÑO	MES	DÍAS	
		2005	10	11	
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TÍTULO		INSTITUCIÓN			
BÁSICA PRIMARIA		PEDRO ANTONIO MOLINA			
BACHILLER ACADÉMICO		INSTITUTO NACIONAL DE APRENDIZAJE			
OBJETIVO					
<p>Establecimiento de las labores que se realizan en la torre de enfriamiento y en la PTAR para auscultar cualquier anomalía en estas dos áreas del proceso, actuar si está a su alcance o informar al operario y/o ingeniero encargado.</p> <p>Tomar las muestras del agua de proceso, agua de torre y flujos para llevar el control de calidad de los mismos y observar todas aquellas variables.</p>					
COMPETENCIA	CALIFICACIÓN DE COMPETENCIA		EVIDENCIA		
	ANTES	DESPUES			
Capacidad para planear las actividades correspondientes al titular del cargo.	60	60	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.	87	87	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.	70	70	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.	80	80	LISTA DE CHEQUEO		
Condencia para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SOA.	80	80	LISTA DE CHEQUEO		
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SOA.	80	80	LISTA DE CHEQUEO		
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.	78	78	LISTA DE CHEQUEO		
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.	80	80	LISTA DE CHEQUEO		
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.	80	80	LISTA DE CHEQUEO		

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventajas competitivas; sin esperar a enterarse todas las consultas en la línea jerárquica evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	72	72	LISTA DE CHEQUEO
Conocimiento holístico del proceso y la organización.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	76	76	LISTA DE CHEQUEO
Compromiso con que las personas realicen las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	76	76	LISTA DE CHEQUEO
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Conocimientos generales del Cargo de Operario de Femenización	68	68	PRUEBA TEORICA
Conocimientos generales de las Políticas de la Empresa	80	80	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	80	80	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	78	78	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SYSO	89	89	PRUEBA TEORICA
Conocimientos básicos sobre el Plan de Emergencia	100	100	PRUEBA TEORICA
MANEJO DE COMPETENCIAS DESARROLLADAS POR EL TRABAJADOR	79	79	

7/20/2018

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: OPERARIO DE AGUAS	ÁREA: DESTILERIA
NOMBRE: RODOLFO GONZALEZ	FICHA: ESTRATEGIAS

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DESPUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (60%)	47	47
EDUCACIÓN (20%)	17	17
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)	74	74

NIVELES DE COMPETENCIA:
INTERMEDIAMENTE COMPETENTE
INTERMEDIAMENTE COMPETENTE

RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

RESULTADO DESPUES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

2.0.0.0.0.0.0

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Formato 32. Perfil de competencia y calificación competencia del personal (Operario de aguas-Eduardo Chaux).



PERFIL DE COMPETENCIA

FECHA
18/12/2005

INFORMACIÓN PERSONAL					
CARGO	AREA	FECHA DE INGRESO EMPRESA			
OPERARIO DE AGUAS	DESTILERIA	AN	ME	DI	
		1998	07	23	
NOMBRE	TIEMPO POR CARGO	FECHA	FECHA DE INGRESO CARGO		
CARLOS EDUARDO CHAUX	3 meses	ESTR	AN	ME	DI
			2005	10	20

FORMACIÓN ACADÉMICA	
TÍTULO	INSTITUCIÓN
BÁSICA PRIMARIA	PEDRO ANTONIO MOLINA
BACHILLER ACADÉMICO	JORGE ISAACS
MEDANICO AUTOMOTRIZ	CENTRO DE FORMACION INTEGRAL PROVIDENCIA

OBJETIVO
Estar atento del las labores que se realizan en la torre de enfriamiento y en la PTAR, para buscar cualquier anomalía en estas dos áreas del proceso, ajustar si está a su alcance o informar al operario y/o ingeniero encargado.
Tomar las muestras del agua de proceso, agua de torre y tierras para llevar el control de calidad de los mismos y observar todas aquellas variables.

COMPETENCIAS	CALIFICACIÓN DE COMPETENCIA		EVIDENCIAS
	ANTES	DESPUES	
Capacidad para planear las actividades correspondientes al área del cargo.	40	40	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para ejecutar las actividades planeadas o que directamente correspondan al cargo.	57	57	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para verificar que las actividades del cargo estén dentro de los parámetros establecidos, con el fin de cumplir los objetivos planeados.	70	70	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para tomar acciones con el fin de prevenir, ajustar o mejorar continuamente el desempeño de su proceso.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Condenda para desarrollar las actividades de su cargo cumpliendo con los objetivos del SGA.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Desarrolla las actividades de su cargo, bajo condiciones seguras y cumpliendo con los objetivos del SSGS.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
La Presentación Personal y las acciones del trabajador son las más adecuadas para mantener el Orden y Aseo en su lugar de trabajo.	78	78	LISTA DE CHEQUEO
Demuestra una sólida habilidad de comunicación y asegura que ésta sea clara.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad para participar activamente de una meta común incluso cuando la colaboración conduce a una meta que no está directamente relacionada con el interés personal.	80	80	LISTA DE CHEQUEO

Capacidad para decidir, estar orientado a la acción y utilizar la iniciativa y la rapidez como ventajas competitivas; sin esperar a efectuar todas las consultas en la línea jerárquica evitando así el agravamiento de problemas de importancia menor.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Emprende acciones, crea oportunidades y mejora resultados sin necesidad de un requerimiento externo que lo impulse.	72	72	LISTA DE CHEQUEO
Conocimiento holístico del proceso y la organización.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Habilidad necesaria para orientar la acción de los grupos humanos en una dirección determinada, inspirando valores de acción y anticipando escenarios de desarrollo de la acción de ese grupo.	76	76	LISTA DE CHEQUEO
Compromiso con que las personas realicen las tareas encomendadas, en "pro" del cumplimiento de las políticas organizacionales.	76	76	LISTA DE CHEQUEO
Capacidad de idear la solución que dará lugar a una clara satisfacción de los problemas que se presentan en su ambiente laboral.	80	80	LISTA DE CHEQUEO
Conocimientos generales del Cargo de Operario de Aguas	80	80	PRUEBA TEORICA
Conocimientos generales de las Políticas de la Empresa	60	60	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de las Políticas de Calidad y los principios de acción para su cumplimiento.	80	80	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y el Sistema de Gestión Ambiental.	70	70	PRUEBA TEORICA
Conocimiento de la Política y los criterios más importantes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional SSGO	88	88	PRUEBA TEORICA
Conocimientos básicos sobre el Plan de Emergencia	83	83	PRUEBA TEORICA
INDICADOR DE COMPETENCIAS DE SALUD OCUPACIONAL	76	76	

20200108

CALIFICACIÓN COMPETENCIA DEL PERSONAL

CARGO: OPERARIO DE AGUAS	AREA: DESTILERIA
NOMBRE: CARLOS EDUARDO CHAUX	FECHA: ESTRATEGIA CTA

FACTORES DE COMPETENCIA	CALIFICACIÓN	
	ANTES	DES PUÉS
FORMACIÓN Y HABILIDAD (80%)	46	46
EDUCACIÓN (20%)	20	20
EXPERIENCIA (20%)	10	10
PROMEDIO TOTAL CALIFICACIÓN COMPETENCIA DE PERSONAL (100%)	76	76

NIVEL DE COMPETENCIA:
<input type="checkbox"/> AUN NO COMPETENTE <input checked="" type="checkbox"/> COMPETENTE

RESULTADO ANTES DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

RESULTADO DESPUÉS DE CAPACITACIÓN	EVALUADOR
EL TRABAJADOR EVALUADO SI (X) NO (), SE CONSIDERA COMPETENTE PARA DESEMPEÑAR EL CARGO	JOSE EDIER ARTEAGA

PAGINA 1

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Capacitación, Norma de Calificación de Competencia, Formatos de los perfiles de competencia y calificación competencia del personal

Se cumple el objetivo con la terminación de la creación de los perfiles de competencia y la calificación de competencia del personal.

De esta forma se logra observar detalladamente, la evolución que ha tenido la persona y hacer las debidas correcciones al sistema de Competencia Laboral en la empresa. Si la persona después de haber realizado todo el Proceso de Calificación de Competencia, resulta como aún no competente o con necesidades de entrenamiento en algunas competencias, se debe evaluar la posibilidad de reubicación en un cargo que sea más apto a su perfil laboral.

Obtenido todos los resultados, se debe resumir en una matriz que permita mejor la visualización de la calificación del personal.

12. REPRESENTACION DE MATRIZ Y ANALISIS GENERAL

Figura 4. Matriz General de la evaluación.



MATRIZ RESUMEN EVALUACIÓN COMPETENCIAS



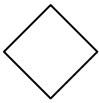
FICHA	APELLIDO	NOMBRE	CARGO	SECCION	LISTA DE CHEQUEO																								PRUEBAS TEÓRICAS												FORMAC.	EDUCACION	EXPERIENCIA	TOTAL COMPLET. EC												
					CARGO												COMPORTAMIENTO												CONOCIMIENTOS DEL CARGO				POLÍTICAS DE LA EMPRESA				SGC								SGA				SYSO				PLAN DE EMERGEN.			
					PLANEAR		HACER		VERIFICAR		ACTUAR		SGA		SYSO		ORDEN Y ASEO	COMUNIC.	TRABAJO EN EQUIPO		AUTOGEST.	TOMA DE DECISION.		VISION HOLISTICA	LIDERAZGO	SENTIDO DE PERTENENCIA		SOLUCION PROBLEMA	CONOCIMIENTOS DEL CARGO		POLÍTICAS DE LA EMPRESA		SGC		SGA		SYSO		PLAN DE EMERGEN.																	
					A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D			A	D		A	D			A	D		A	D	A	D	A	D	A	D	A	D	A	D					A	D	A	D	A	D	A	D				
1	Contrat.	AMU	ANSIZAR	AYUDANTE DE PLANTA	DESTILERIA	60	60	84	84	100	100	80	80	85	85	64	64	83	83	80	80	73	73	77	77	75	75	80	80	73	73	80	80	76	76	83	83	60	60	60	60	100	100	100	100	100	100	48	48	20	10	78	78			
2	Contrat.	LOPEZ	LUIS EDUARDO	AYUDANTE DE PLANTA	DESTILERIA	60	60	86	86	100	100	80	80	85	85	85	85	85	85	85	85	87	87	77	77	75	75	80	80	73	73	80	80	76	76	72	72	80	80	60	60	60	60	100	100	100	100	83	83	48	48	17	10	75	75	
3	5265	GRANADOS	ADOLFO LEON	AYUDANTE DE PLANTA	DESTILERIA	60	60	77	77	100	100	100	100	85	85	95	95	87	87	85	85	80	80	67	67	80	80	80	80	80	80	92	92	64	64	64	64	80	80	80	80	60	60	100	100	100	100	100	100	49	49	17	10	76	76	
4	Contrat.	PANCE	EDWARD	OPERARIO DE AGUAS	DESTILERIA	60	60	87	87	70	70	80	80	80	80	80	80	78	78	75	75	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	76	76	80	80	82	82	80	80	80	80	80	80	74	74	100	100	83	83	47	47	17	10	74	74	
5	Contrat.	CHAUX	EDUARDO	OPERARIO DE AGUAS	DESTILERIA	40	40	87	87	70	70	80	80	80	80	80	80	78	78	75	75	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	76	76	80	80	80	80	80	80	80	80	70	70	89	89	83	83	46	46	20	10	76	76			
6	Contrat.	GONZALEZ	RODOLFO	OPERARIO DE AGUAS	DESTILERIA	60	60	87	87	70	70	80	80	80	80	80	80	78	78	75	75	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	76	76	80	80	80	80	80	80	80	80	70	70	89	89	83	83	46	46	20	10	76	76			
7	3646	ENRIQUEZ	TULIO NIXON	OPERARIO DESTILACION	DE	DESTILERIA	40	40	86	86	40	40	80	80	85	85	85	85	88	88	85	85	70	70	77	77	70	70	80	80	80	80	80	80	72	72	95	95	100	100	80	80	100	100	100	100	100	100	48	48	20	10	78	78		
8	Contrat.	NARVAEZ	ROBERTO	OPERARIO DESTILACION	DE	DESTILERIA	40	40	83	83	40	40	80	80	85	85	90	90	87	87	85	85	60	60	77	77	75	75	80	80	70	70	80	80	72	72	80	80	80	80	80	80	80	80	60	60	100	100	100	100	45	45	17	10	72	72
9	6282	SEGURA	DONNY	OPERARIO DESTILACION	DE	DESTILERIA	40	40	86	86	40	40	80	80	85	85	85	85	88	88	85	85	80	80	77	77	75	75	80	80	80	80	80	80	72	72	88	88	40	40	80	80	80	80	78	78	89	89	83	83	44	44	17	10	71	71
10	Contrat.	MADRIGAL	WALDIR	OPERARIO FERMENTACION	DE	DESTILERIA	60	60	94	94	80	80	80	80	80	80	80	80	85	85	85	85	80	80	73	73	80	80	80	80	80	80	95	95	72	72	75	75	100	100	80	80	100	100	89	89	89	89	100	100	49	49	17	10	76	76
11	Contrat.	CUELLAR	LUIS FERNANDO	OPERARIO FERMENTACION	DE	DESTILERIA	60	60	91	91	80	80	80	80	80	80	75	75	85	85	65	65	93	93	73	73	80	80	80	80	80	80	88	88	72	72	90	90	100	100	80	80	89	89	100	100	100	100	49	49	20	10	79	79		
12	6757	MORENO	BLADIMIR	OPERARIO FERMENTACION	DE	DESTILERIA	60	60	97	97	80	80	80	80	80	80	75	75	88	88	90	90	100	100	73	73	80	80	80	80	80	80	88	88	72	72	90	90	100	100	80	80	96	96	95	100	100	100	100	51	51	17	10	78	78	

12.1 ANALISIS GENERAL DE LA EVALUACIÓN

- El personal presenta poca habilidad para **planear** las labores de su puesto de trabajo. Todo el personal evaluado presentó una calificación inferior al 75% que es lo estimado para considerar un nivel competente. Se recomienda que el personal sea autoentrenado en estos aspectos, concientizándolo de la importancia y la ventaja que tiene el realizar sus labores con una previa planificación.
- Un aspecto a resaltar es el nivel de desempeño en las tareas del **ejecutar** y el **actuar**, en el personal de la destilería evaluado, lo cual hace pensar que las funciones se están realizando como deben ser y los resultados serán los más óptimos para la planta. El promedio del personal evaluado en esta competencia se encuentra en un **86%** para las funciones del hacer y en un **82%** para las funciones del verificar.
- Los operarios de fermentación y los ayudantes de planta presentan buen nivel de **verificación** en el desempeño de sus labores. Se deberá realizar refuerzo en los operarios de destilación y de aguas, quienes no alcanzan el porcentaje de evaluación requerido.
- El personal conoce y entiende los conceptos básicos del **Sistema de Gestión SYSO**, además en su gran mayoría saben aplicar estos conceptos en las funciones del cargo.
- Para la parte **comportamental** se observa que se le debe reforzar a la mayoría del personal las competencias en Autogestión, Autonomía, Toma de Decisiones y Solución de Problemas. Cada una de las competencias mencionadas anteriormente, van relacionadas con comportamientos en que la persona se ve enfrentada a situaciones donde debe aprender a actuar, buscando confrontar su punto de vista frente al de los demás.
- Las pruebas teóricas del cargo arrojaron resultados aceptables para cada una de las personas evaluadas. Se tendría que estudiar detalladamente los casos de los señores Luís Eduardo López, Adolfo León Granados y Rodolfo González, quienes obtuvieron puntajes inferiores al 75% en las respectivas pruebas.
- Se debe realizar capacitación en las políticas empresariales, haciendo énfasis en los diferentes Sistemas de Gestión implementados en el Ingenio, en especial el de Calidad y Ambiental.

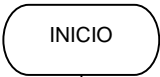



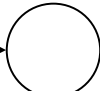

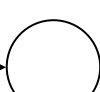



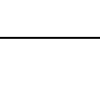


- Las personas que no han alcanzado el nivel de calificación final por encima de 75%, serán involucradas en diferentes planes de acción para lograr mejoramiento de su competencia. Además también se tendrán en cuenta aquellas personas que a pesar de haber alcanzado una calificación final superior a 75%, presentan algún aspecto por debajo de ésta puntaje en cada uno de los aspectos evaluados. Todos estos programas de capacitación, serán desarrollados con la colaboración de los responsables del proceso y el departamento de Salud Ocupacional y Capacitación.

13. ACTIVIDADES DEL DIAGRAMA DE FLUJO GENERAL

	<p>Inicio o fin: Se emplea este símbolo para dar inicio y finalización del diagrama.</p>
	<p>Operación: Una operación tiene lugar cuando un objeto es modificado intencionadamente en sus características físicas o químicas, es acoplado o separado de otro objeto o es ordenado o dispuesto para otra operación, transporte, inspección o almacenamiento. También se realiza una operación cuando se da o recibe información o cuando tiene lugar una planificación o cálculo.</p>
	<p>Decisión: Una decisión tiene lugar posteriormente a la realización de una inspección, señala un estado en el cual se debe tomar una decisión a partir de la que el procedimiento se divide en dos o más posibilidades. La alternativa que se escoja depende de la respuesta al cuestionamiento que se establece en la decisión correspondiente. Cada una de las vías se nombra de acuerdo con la respuesta (si o no) al cuestionamiento que se establece en el símbolo.</p>

Fuente: Ingenio Providencia, Área de Aseguramiento de Calidad, Formatos para elaboración de diagramas de flujo

13.1 DIAGRAMA DE FLUJO GENERAL

No.	Actividad	Evaluador	Jefe destilería	Capacitación
1	Inicio			
2	Identificar de cargos			
3	Realizar las hojas de vidas académicas			
4	Realizar las pruebas teóricas			
5	Realizar las listas de chequeo			
6	Crear los perfiles de competencia y las calificaciones de competencia del personal			
7	Presentar la matriz y análisis general.			
8	Aprobó?			
9	Implementar plan de acción			
10	Fin			

14. CONCLUSIONES

- Se identificaron los cargos y se realizaron todas las hojas de vidas académicas para todos los operarios, de donde se obtiene toda la información de la educación y la experiencia que son parte de la calificación.
- Se aplicaron las pruebas teóricas y las listas de chequeo para adquirir la información de la formación que obtuvo cada uno de los operarios, esto sirvió para tener conocimiento de cómo calificar a un individuo en un cargo específico y poder aplicarlo en cualquier empresa en un futuro mas adelante, si así lo requiere.
- Se cumplió satisfactoriamente con la evaluación de los trabajadores de la planta de alcohol carburante del Ingenio Providencia, y se logro crear todos los perfiles de competencia y las calificaciones de competencia del personal para fomentar el grado actual de conocimiento que tienen los trabajadores en la planta.
- A partir de los resultados se creo una matriz general especificando la situación puntual de los operarios, observando cada uno de sus fuertes y falencias que obtuvieron en la evaluación.
- Con la inclusión de la competencia laboral se logro un paso muy importante hacia la integralidad del concepto de calidad y sobre todo al desarrollo del recurso humano.
- Se tuvo conciencia que no es lo mismo tratar y evaluar a procesos que a individuos porque la relación entre lo que un individuo debe demostrar para que es competente en situaciones planeadas y no planeadas, es menos evidente que cumplir con reglas de calidad en proceso, y cada individuo es un caso que debe tratarse como tal, lo que en una organización rápidamente se traduce en una multiplicación de procesos, no solo del orden técnico sino sobre del tipo social.
- La competencia asegura que la persona es capaz, pero no asegura que aplicará dicha capacidad siempre, lo que demanda instrumentos complementarios para el seguimiento de la competencia demostrada.

- Con esta evaluación se busca que el trabajador sea más eficiente en su puesto de trabajo para que sea competente o pueda llegar a serlo.
- Cabe resaltar que el ambiente laboral es un punto muy importante para que el operario se sienta competente y ansioso de auto-mejorarse para su propio beneficio y el de la empresa, tratando de tomar decisiones o sugerencias que antes no hacía.
- Puesto que los rangos son mínimos en la escala de calificación, tiende a hacer muy significativo en su aprobación entre uno y otro trabajador, pero como la idea no es que el operario aprobó o no, sino que es la de mejorar su conocimiento en los Sistemas de Gestión, tratando de llevar a un mismo nivel a todos y la ventaja es que siempre tendrá el apoyo de una buena capacitación cada vez que lo requiera.
- Como podemos observar, las otras escalas establecen unos criterios en los cuales los evaluadores quieren que estén cerca de estos, lo cual no buscan un beneficio hacia al trabajador sino a la empresa, ósea que no se debe ser puntual ante esos criterios o actitudes que no son de agrado para el trabajador, mientras que si comparamos estas escalas con la escala likert que se usa en este modelo porque no es comparativa y permite ser cuantitativamente en estos casos, garantizando medir el buen desempeño de cada operario, buscando los buenos resultados que permitan desarrollar los diferentes Sistemas de Gestión y actividades del cargo, además esta escala muestra al operario en su puesto de trabajo como y que tan bien lo hace en su jornada laboral, dando a conocer sus destrezas y habilidades para poder ser mejor cada día.
- Se debe decir lo importante y valioso que fue nuestro desarrollo profesional y personal al realizar tan responsable trabajo en una empresa tan importante como esta, de sentir que lo aprendido es lo que somos ahora y lo que seguiremos siendo.
- Para obtener un proceso efectivo se debe aplicar el PHVA que son base de las actividades que realiza o pueda llegar hacer el operario dentro de la planta o de una organización.

15. RECOMENDACIONES

Es recomendable que de ahora en adelante al posicionar a un operario en un cargo, debe cumplir con todo los requisitos para ejecutarlo antes de empezar a laborar en cuanto a normas y procesos.

Hay que tener en cuenta que la experiencia juega un papel importante en el posicionamiento del cargo, comparado con otros que tienen más nivel de educación, ya que la práctica los ayudo a tener conocimiento del puesto de trabajo que influye en el proceso.

Para un mejor resultado en los procesos es importante que los analistas que van a ejecutar las evaluaciones se coloque en el lugar de los operarios, y de esta forma poder interpretar mejor las necesidades y expectativas, que ellos requieren, y que con esto se pueda planear y realizar las actividades, asegurando que la evaluación sea tomada en cuenta bajo estas condiciones.

Realizar el mejor seguimiento al desarrollo del proceso calificación competencia del personal, para verificar su realización de acuerdo con lo establecido en el procedimiento.

Al iniciar la documentación del proceso que se debe llevar para la evaluación del perfil de competencia de los operarios es indispensable tener la información de una persona que tenga todo el conocimiento de este proceso para obtener una documentación correcta y precisa.

BIBLIOGRAFÍA

Escalas de Actitud [en línea]. España: Escalas y Técnicas de medida, 2005. [consultado 05 de Noviembre de 2006]. Disponible por Internet: <http://html.rincondelvago.com/escalas-y-tecnicas-de-medida.html>

FERNANDEZ, Ignacio [en línea] Barcelona: Centro de Investigación y Asistencia Técnica, 2006. [Consultado 05 de Noviembre de 2006]. Disponible por Internet: <http://www.mtas.es/insht/ntp-015.htm>

INGENIO PROVIDENCIA S.A. Documentos Internos. El Cerrito, 2006. 1 archivo de computador.

INGENIO PROVIDENCIA S.A. Guía practica para descripción de cargos. El Cerrito, 2006. 7 p.

INGENIO PROVIDENCIA S.A. Norma de Calificación de Competencia. El Cerrito, 2006. 12 p.

INGENIO PROVIDENCIA S.A. Pagina “enlace” nuestra intranet. El Cerrito, 2006.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS. Normas colombianas para la presentación de trabajos de investigación. Segunda actualización. Santafe de Bogota, D.C.: INCONTEC, 2002. p.112. NTC 1486.

ISO 9000 y Competencia Laboral [en línea]. Francia: Organización Internacional del Trabajo, 1996. [Consultado 05 de Noviembre de 2006]. Disponible por Internet: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/calidad/doc/iso-comp/iii.htm>

P-H-V-A [en línea]. España: Comité Técnico ISO/TC176, 2001. [Consultado 05 de Noviembre de 2006]. Disponible por Internet:
<http://www.piqueras.org/docent/qualitat/iso-sdpi/9000/enfoque.htm>